



Munich Personal RePEc Archive

Determinants of Maintaining Professional Activity of Working People 50 Years of Age

Sadowska-Snarska, Cecylia and Juchnicka, Marta and
Klimczuk-Kochańska, Magdalena and Muczyński, Maciej

2011

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/85005/>
MPRA Paper No. 85005, posted 07 Mar 2018 18:08 UTC

UWARUNKOWANIA UTRZYMANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB PRACUJĄCYCH PO 50. ROKU ŻYCIA



pod redakcją naukową
Cecylii Sadowskiej-Snarskiej

**UWARUNKOWANIA
UTRZYMANIA
AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ
OSÓB PRACUJĄCYCH
PO 50. ROKU ŻYCIA**

Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku
Białystok 2011

Rada Programowa

Aleksander Busłowski, Robert Ciborowski, Wojciech Florkowski, Kazimierz Górka, Ryszard Cz. Horodeński (przewodniczący), Grażyna Klamecka-Roszkowska, Tchon Li, Tadeusz Markowski, Edward Ozorowski, Włodzimierz Pawluczuk, Bazyli Poskrobko, Andrzej Sadowski, Ryszard Skarzyński, Zbigniew Strzelecki, Henryk Wnorowski, Jan Zarzecki

Autorzy

Marta Juchnicka, Magdalena Klimczuk – rozdział 5.
Maciej Muczyński – rozdział 3., p. 3.1-3.4, rozdział 4.
Cecylia Sadowska-Snarska – rozdział 1., rozdział 2., rozdział 3., p. 3.5-3.8

Recenzent

Andrzej F. Bocian

Redakcja językowa

Anna Rutkowska

Korekta

Zespół

Copyright © by Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Białystok 2011

ISBN 978-83-61247-29-6

Niniejsza publikacja jest efektem badań przeprowadzonych w ramach projektu innowacyjnego PO Kapitał Ludzki „INNOWACJE 50+. Program testowania i wdrażania nowych metod utrzymania aktywności zawodowej pracowników po 50. roku życia”, finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Druk i oprawa

Drukarnia Cyfrowa Partner Poligrafia
15-703 Białystok, ul. Zwycięstwa 10

Spis treści

Wprowadzenie	7
--------------------	---

CECYLIA SADOWSKA-SNARSKA

ROZDZIAŁ 1.

SYTUACJA OSÓB W WIEKU 50+ NA PODLASKIM RYNKU PRACY	11
1.1. Zmiana liczby ludności w perspektywie 2035 roku	11
1.2. Zmiana struktury ludności według grup ekonomicznych	18
1.3. Analiza aktywności zawodowej osób po 50. roku życia	23
1.4. Charakterystyka osób pracujących po 50. roku życia	28
1.5. Podsumowanie	31

CECYLIA SADOWSKA-SNARSKA

ROZDZIAŁ 2.

PRACOWNICY W WIEKU 50+ W OPINII PRACODAWCÓW	33
2.1. Cel, przedmiot i zakres badania	33
2.2. Ogólna charakterystyka badanych przedsiębiorstw	34
2.3. Polityka zatrudnienia badanych firm wobec pracowników w wieku 50+	42
2.3.1. Struktura zatrudnienia pracowników w badanych firmach	43
2.3.2. Rekrutacja i ocena pracowników	44
2.3.3. Zarządzanie karierą pracowników	47
2.3.4. Wykorzystywanie wiedzy i doświadczenia pracowników w wieku 50+	47
2.4. Zalety i wady pracowników w wieku 50+ w opinii pracodawców	48
2.5. Działania firm na rzecz wsparcia pracowników w wieku 50+	53
2.6. Czynniki determinujące aktywność zawodową osób w wieku 50+ w opinii pracodawców	56
2.6.1. Powody przejścia na emeryturę pracowników badanych firm	56
2.6.2. Powody, dla których pracownicy nie chcą przechodzić na emeryturę	59
2.6.3. Czynniki zachęcające osoby w wieku 50+ do utrzymania aktywności zawodowej	61
2.7. Aktywność szkoleniowa firm wobec pracowników w wieku 50+	63
2.7.1. Dotychczasowa aktywność szkoleniowa	63
2.7.2. Perspektywiczne potrzeby szkoleniowe badanych firm wobec pracowników w wieku 50+	68
2.7.3. Oczekiwania pracodawców w kwestii wsparcia szkoleń pracowników w wieku 50+ ..	71
2.8. Podsumowanie	72

MACIEJ MUCZYŃSKI, CECYLIA SADOWSKA-SNARSKA

ROZDZIAŁ 3.

PRACOWNICY W WIEKU 50+ WOBEC KONTYNUOWANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ	77
3.1. Wprowadzenie	77
3.2. Charakterystyka populacji pracowników w wieku 50+	77
3.3. Praca zawodowa w sektorze MŚP	93

3.4. Zadowolenie z wykonywanej pracy	112
3.5. Zalety i wady dotychczas wykonywanej pracy	115
3.6. Trudności godzenia pracy zawodowej i życiem pozazawodowym	121
3.7. Praca zawodowa a świadczenia emerytalno-rentowe	125
3.8. Potrzeby i preferencje szkoleniowe	136
3.9. Podsumowanie	149

MACIEJ MUCZYŃSKI

ROZDZIAŁ 4.

ROLNICY W WIEKU 50+ WOBEC AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ	153
4.1. Kontekst i metodologia badania	154
4.2. Charakterystyka badanej populacji	154
4.3. Podstawowe umiejętności rolników	162
4.4. Praca w gospodarstwie rolnym	167
4.5. Ocena możliwości pracy w obszarze agroturystyki	191
4.6. Podsumowanie	206

MARTA JUCHNICKA, MAGDALENA KLIMCZUK

ROZDZIAŁ 5.

MOŻLIWOŚCI WYDŁUŻENIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+ W ŚWIETLE BADAŃ JAKOŚCIOWYCH	211
5.1. Metodologia badań	211
5.2. Obszar „Kobieta 50+”	213
5.2.1. Aktywność zawodowa kobiet w wieku 50+	213
5.2.2. Powody rezygnacji z pracy	214
5.2.3. Aktywność szkoleniowa kobiet w wieku 50+	215
5.2.4. Problem godzenia życia zawodowego i rodzinnego	216
5.2.5. Lokalna koalicja	217
5.2.6. Podsumowanie	217
5.3. Obszar „Pracownicy 50+ na obszarach wiejskich”	218
5.3.1. Aktywność zawodowa pracowników w wieku 50+ na obszarach wiejskich	218
5.3.2. Szkolenia dla pracowników w wieku 50+ na obszarach wiejskich	219
5.3.3. Przyczyny odejścia na emeryturę	220
5.3.4. Reorientacja zawodowa na obszarach wiejskich	221
5.3.5. Lokalne koalicje	221
5.3.6. Podsumowanie	222
5.4. Obszar „Pracownicy 50+ w MŚP”	223
5.4.1. Powody wcześniejszego zaprzestania aktywności zawodowej	223
5.4.2. Warunki utrzymania aktywności zawodowej pracowników w wieku 50+	224
5.4.3. Bariery pozostania aktywnym zawodowo	225
5.4.4. Korzystanie ze szkoleń przez pracowników w wieku 50+	227
5.4.5. Stan realizacji polityki zarządzania wiekiem	231
5.4.6. Elastyczne formy pracy	232
5.4.7. Intermentoring	233
5.4.8. Lokalne koalicje	235

5.4.9. Podsumowanie	236
Wnioski – rekomendacje	238
Bibliografia.....	243
Spis tabel	246
Spis wykresów.....	252
Informacja o autorach.....	257

WPROWADZENIE

Niniejsza publikacja powstała w ramach projektu badawczo-wdrożeniowego pt. „INNOWACJE 50+. Program testowania i wdrażania nowych metod utrzymania aktywności zawodowej pracowników po 50. roku życia”, realizowanego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku w ramach działania 8.3. Projekty innowacyjne, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

W obecnej chwili zwraca się coraz większą uwagę na problemy społeczno-gospodarcze poszczególnych krajów europejskich, wynikające z niekorzystnych zmian demograficznych. Postępujące „starzenie się” społeczeństw powoduje określone zakłócenia nie tylko na rynku pracy, lecz również w innych sferach, np. w systemie zabezpieczenia społecznego. Jak wskazują dane europejskie, populacja osób w wieku powyżej 60 lat rośnie obecnie dwa razy szybciej niż przed rokiem 2007, tj. o ok. 2 mln osób rocznie, a nie jak wcześniej o 1 mln rocznie (Komisja Europejska 2010, s. 9).

Wzrostowi udziału w społeczeństwie osób w wieku 50 lat i więcej towarzyszy jednocześnie kurczenie się grupy osób w wieku przedprodukcyjnym. Wskazane trendy wzmacniają proces zmniejszania się liczby osób czynnych zawodowo i jednocześnie wzrost liczby emerytów, sprawiające, że wskazana sytuacja problemowa powinna spotkać się z dużym zainteresowaniem ze strony różnych podmiotów. Na podstawie licznych analiz należy stwierdzić, że rozwiązanie tej sytuacji wymaga ścisłej koordynacji działań na trzech płaszczyznach (Wiśniewski 2009, s. 13-14):

- państwa – ze szczególnym uwzględnieniem systemów emerytalnych i socjalnych;
- przedsiębiorstwa – przede wszystkim jego polityki personalnej, która nie powinna ograniczać możliwości zatrudniania starszych pracowników, natomiast powinna wspierać ich na różne sposoby;
- osób starszych – poprzez oddziaływanie na ich motywację do pracy oraz kształtowanie postaw wobec konieczności podnoszenia kwalifikacji i kontynuacji zatrudnienia.

Wśród proponowanych rozwiązań trzeba zwrócić uwagę na potrzebę zwiększania aktywności zawodowej osób w niemobilnym wieku produkcyjnym, które przy użyciu różnych instrumentów należy zatrzymać na rynku pracy. Na ten problem wskazują chociażby zapisy *Strategii Lizbońskiej*, gdzie w ramach kreowania aktywnej polityki zatrudnienia zakładano, że docelowy poziom zatrudnienia w grupie osób w wieku 55-64 lata wyniesie w 2010 roku 50% (UKIE 2002, s. 13). W tym celu m.in. państwa członkowskie powinny dostosować zasady polityki zatrudnienia do potrzeb osób starszych poprzez zwiększanie średniego wieku przechodzenia na emeryturę w UE do 63 lat (UKIE 2002, s. 20-21).

Kontynuacją wskazanych kierunków działań są zapisy w strategii *Europa 2020*, gdzie do słabych punktów Europy zalicza się nadal niski wskaźnik zatrudnienia

(średnio 69% dla osób w wieku 20-64 lata) w porównaniu z resztą świata. Dotyczy to również osób starszych (55-64 lata), spośród których zatrudnionych jest tylko 46%; w USA i Japonii wskaźnik ten wynosi 62%. Założono, że docelowo stopa zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym powinna wynosić co najmniej 75% (a nie jak obecnie 69%). Można to osiągnąć m.in. poprzez zwiększanie liczby aktywnych zawodowo kobiet i osób starszych oraz pełniejszą integrację migrantów na rynku pracy (Komisja Europejska 2010, s. 13).

Zidentyfikowane na poziomie europejskim kierunki zmian odnoszą się do każdego z krajów członkowskich, w tym również Polski. Należy zwrócić uwagę na wyzwania znajdujące się w dokumencie *Polska 2030*, gdzie wskazuje się na konieczność zapewnienia wysokiej aktywności zawodowej oraz adaptacyjności zasobów pracy (Boni 2009, s. 90); przede wszystkim ze względu na wysoki poziom dezaktywizacji grupy wiekowej 50-55 lata, która dzięki różnorodnym „zachętom” opuszcza zasoby siły roboczej. Jedynie co trzeci Polak w wieku 55-64 lata pracuje. Dla porównania w UE przeciętny wskaźnik aktywności ekonomicznej osób starszych wynosi 46%; w Islandii – 90%, w Szwecji – 70% (Błaszczak 2011, s. 1). Jedną z rekomendacji we wskazanym obszarze jest wzrost aktywności ekonomicznej osób w wieku produkcyjnym, m.in. poprzez stwarzanie warunków do pozostawania na rynku pracy najstarszych grup wiekowych. Przedstawione informacje uzasadniają w pełni podjęty temat badawczy, zaś uzyskane dane oraz sformułowane rekomendacje należy uznać za odpowiedź na wyzwania stawiane na poziomie regionalnym, krajowym i europejskim względem zapewnienia wysokiego poziomu aktywności ekonomicznej społeczeństwa.

Z zaprezentowanych powyżej powodów problem wydłużenia aktywności zawodowej w województwie podlaskim, podobnie jak w całej Polsce, staje się kwestią kluczową w gospodarowaniu zasobami pracy. Sytuacja na rynku pracy w regionie podlaskim zmieni się bardzo w nieodległej perspektywie m.in. wskutek niekorzystnych trendów demograficznych, związanych ze spadkiem liczby ludności, a także wskutek zmniejszania się zasobów pracy. Malejące zasoby pracy mogą w przyszłości negatywnie wpłynąć zarówno na równowagę regionalnego rynku pracy poprzez wywołanie stanu deficytu siły roboczej, jak i ograniczać możliwości rozwojowe województwa.

Równolegle, wskutek malejącej liczby urodzeń, wydłużenia się ludzkiego życia i emigracji, zwłaszcza młodych osób, postępują procesy starzenia się ludności, w tym zasobów pracy. Już obecnie poważnym problemem jest wysoki udział biernych zawodowo wśród osób starszych, a zarazem niskie wskaźniki aktywności zawodowej i zatrudnienia. Tak ukształtowana sytuacja rodzi potrzebę podejmowania działań na szczeblu regionalnym, mających na celu tworzenie warunków do kontynuacji pracy osobom osiągniętym wiek emerytalny poprzez działania na rzecz poprawy funkcjonowania środowiska pracy ludzi starszych.

W celu utrzymania aktywności zawodowej istotne są działania skierowane do całej populacji pracowników w wieku 50+. Będą one jednak bardziej skuteczne po

uwzględnieniu specyfiki regionu podlaskiego i skierowaniu ich na kluczowe obszary problemowe w zakresie utrzymania aktywności zawodowej, określające trzy grupy docelowe. Są to mianowicie: kobiety po 50. roku życia, starsi pracownicy zamieszkujący obszary wiejskie, w tym głównie rolnicy, a także pracownicy w wieku 50 lat i więcej w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw.

Pierwszy obszar problemowy stanowi utrzymanie aktywności zawodowej kobiet po 50. roku życia. W populacji biernych zawodowo w województwie podlaskim zdecydowaną większość stanowią kobiety; jednocześnie zarejestrowani bezrobotni w wieku 50+ to głównie mężczyźni. Świadczy to o tym, iż starsze kobiety rzadziej niż starsi mężczyźni utrzymują pracę lub jej poszukują. W większym stopniu zagrożone są szybszym zakończeniem aktywności zawodowej, z racji m.in. zarówno wcześniejszych emerytur, jak i trudności godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym (opieki nad wnukami, starszymi osobami, niepełnosprawnymi członkami rodziny, możliwość wykonywania prac domowych, np. gotowania, sprzątania, wspólnego spędzania czasu z rodziną).

Drugim ważnym obszarem problemowym jest aktywność zawodowa osób w wieku powyżej 50 lat na obszarach wiejskich, związanych głównie z rolnictwem. Województwo podlaskie należy do regionów z największym udziałem pracujących w rolnictwie – 33,2%, przy średniej krajowej 15,7%. Charakteryzuje się zarazem niską aktywnością zawodową na obszarach wiejskich, a także niską mobilnością zawodową, edukacyjną, przestrzenną.

Trzecim obszarem problemowym jest kwestia utrzymania aktywności zawodowej pracowników w wieku 50+ w sektorze prywatnym MŚP. Należy podkreślić, iż sektor ten dominuje w gospodarce Podlasia; funkcjonuje w nim ponad 99% podlaskich firm. Analiza danych statystycznych wskazuje na istniejące dysproporcje w udziale osób starszych w ogólnej liczbie zatrudnionych w sektorach publicznym i prywatnym. Pracownicy w wieku 50 lat i więcej stanowią około 22% zatrudnionych w przedsiębiorstwach z sektora prywatnego, wobec blisko 30% zatrudnionych w sektorze publicznym. Wynika to m.in. z faktu, iż firmy z sektora publicznego stwarzają zdecydowanie lepsze warunki do utrzymania aktywności zawodowej niż przedsiębiorstwa prywatne.

Celem pracy jest dlatego zbadanie możliwości i barier utrzymania aktywności zawodowej w trzech obszarach problemowych: kobieta w wieku powyżej 50 lat, osoby zamieszkujące obszary wiejskie w wieku 50+ oraz starsi pracownicy z sektora MŚP województwa podlaskiego.

Badania przeprowadzono z wykorzystaniem metody analizy danych zastanych (*desk research*), badań ilościowych (wśród 400 pracowników najemnych po 50. roku życia+ oraz 100 pracujących w rolnictwie indywidualnym), a także badań jakościowych, z wykorzystaniem metody FGI.

Niniejsza monografia składa się z pięciu rozdziałów.

W rozdziale pierwszym *Sytuacja osób w wieku 50+ na podlaskim rynku pracy* przedstawiono uwarunkowania demograficzne podlaskiego rynku pracy w perspektywie 2035 roku. Zwrócono uwagę zarówno na problem zmniejszania się zasobów pracy, jak i ich starzenia się. Dokonano również, w oparciu o zastane dane statystyczne, charakterystyki populacji osób pracujących, które ukończyły 50. rok życia.

W rozdziale drugim *Pracownicy w wieku 50+ w opinii pracodawców* zaprezentowano wyniki badań przeprowadzonych wśród podlaskich pracodawców z sektora małych i średnich przedsiębiorstw, zatrudniających powyżej pięciu pracowników. Celem badań była identyfikacja szeroko pojętego stosunku pracodawców do pracowników po 50. roku życia i ich aktywności zawodowej.

Z kolei w rozdziale trzecim *Pracownicy w wieku 50+ wobec kontynuowania aktywności zawodowej* zanalizowano wyniki badań przeprowadzonych wśród starszych pracowników z sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Celem badań było ustalenie problemów i oczekiwań związanych z wykonywaniem pracy zawodowej osób po ukończeniu 50 lat.

W rozdziale czwartym *Rolnicy w wieku 50+ wobec aktywności zawodowej* przedstawiono wyniki badań przeprowadzonych wśród pracujących w rolnictwie indywidualnym. Badanie miało głównie na celu ustalenie na ile, i czy w ogóle, rolnicy są zainteresowani pracą poza rolnictwem, na jakich warunkach i w jakim zakresie.

Rozdział piąty *Możliwości wydłużenia aktywności zawodowej pracowników w wieku 50+ w świetle badań jakościowych* poświęcono wynikom badań jakościowych, które miały za zadanie pogłębienie stanu wiedzy na temat aktywności zawodowej zdobytej podczas badań ilościowych. Do badań zostali zaproszeni celowo wybrani respondenci, znający dogłębnie poruszaną problematykę w analizowanych trzech obszarach problemowych.

Publikację kończą rekomendacje pod kątem działań niezbędnych z punktu widzenia wydłużenia aktywności zawodowej osób pracujących po 50. roku życia.

Cecylia Sadowska-Snarska

ROZDZIAŁ 1.

SYTUACJA OSÓB W WIEKU 50+ NA PODLASKIM RYNKU PRACY

1.1. ZMIANA LICZBY LUDNOŚCI W PERSPEKTYWIE 2035 ROKU

Województwo podlaskie należy do regionów, w których od co najmniej kilkunastu lat mamy do czynienia z trendem spadkowym liczby ludności. W 2000 roku liczyło 1 221 128 mieszkańców, w tym 41,5% reprezentowało wieś, zaś 58,5% – miasto. Kobiety stanowiły 50,9% ogółu mieszkańców, mężczyźni zaś stanowili 49,1% (tabele 1.1-1.2).

W latach 2000-2009 liczba ludności województwa podlaskiego zmniejszyła się do 1 189 731 osób, czyli o 31 397 osób (o 2,6%) – tabela 1.1. Spadek liczby ludności w tym okresie miał miejsce w całym kraju, ale jego natężenie było znacznie mniejsze niż na Podlasiu. W Polsce bowiem liczba mieszkańców zmniejszyła się o 0,3%, z 38 270 do 38 153 osób (*Rocznik Demograficzny...* 2010, s. 30). W strukturze zmniejszył się udział mieszkańców wsi (do 39,8%) na rzecz udziału ludności w miastach (do 60,2%). Biorąc z kolei pod uwagę płeć, zwiększył się udział kobiet (do 51,3%), a zarazem nieznacznie zmniejszył się (o 0,4 pkt proc.) udział mężczyzn.

Z prognozy demograficznej GUS wynika, że trend spadkowy liczby ludności w województwie podlaskim utrzyma się. W 2035 roku liczba ludności ukształtuje się na poziomie 1 072 294 osób, czyli zmniejszy się o 9,9% w stosunku do 2009 roku i o 12,2% w stosunku do 2000 roku.

Zmniejszenie się liczby mieszkańców województwa podlaskiego dotyczyć będzie zarówno miast, jak i wsi, przy czym szybsze tempo spadku będzie miało miejsce na obszarach wiejskich. Tam liczba ludności w latach 2009-2035 zmniejszy się ma o 14,8%, podczas gdy na obszarach miejskich o 6,6%. Procesy te spowodują wzrost udziału mieszkańców miast w ogólnej liczbie ludności województwa podlaskiego do 62,4% w 2035 roku i spadek liczby mieszkańców wsi do poziomu 37,6%.

Biorąc pod uwagę płeć, należy oczekiwać zbliżonego tempa spadku w obu zbiorowościach. Liczba mężczyzn zmniejszy się o 13,1% w stosunku do 2000 roku i o 10,0% w stosunku do 2009 roku, zaś liczba kobiet odpowiednio o 11,7% i 9,8%. Struktura ludności według płci nie ulegnie większym zmianom. W 2035 roku mężczyźni będą stanowili 48,6%, zaś udział kobiet zwiększy się o 0,1 pkt proc. (do poziomu 51,4%).

TABELA 1.1. ZMIANA LICZBY LUDNOŚCI W WOJ. PODLASKIM W LATACH 2000-2035 WEDŁUG MIEJSCA ZAMIESZKANIA*

Rok	Liczba ludności			Udział w zasobach pracy ogółem (w %)	
	Ogółem	Miasto	Wieś	Miasto	Wieś
2000	1 221 128	713 942	507 186	58,5	41,5
2005	1 201 000	710 542	490 458	59,2	40,8
2007	1 194 529	711 215	483 314	59,5	40,5
2009	1 189 731	715 761	473 970	60,2	39,8
2010	1 180 828	706 524	474 304	59,8	40,2
2015	1 169 005	704 391	464 614	60,3	39,7
2020	1 153 546	702 079	451 467	60,9	39,1
2025	1 133 394	696 184	437 210	61,4	38,6
2030	1 105 644	684 477	421 167	61,9	38,1
2035	1 072 294	668 617	403 677	62,4	37,6

*dla lat 2000-2009 dane rzeczywiste; dla lat 2010-2035 dane prognozowane

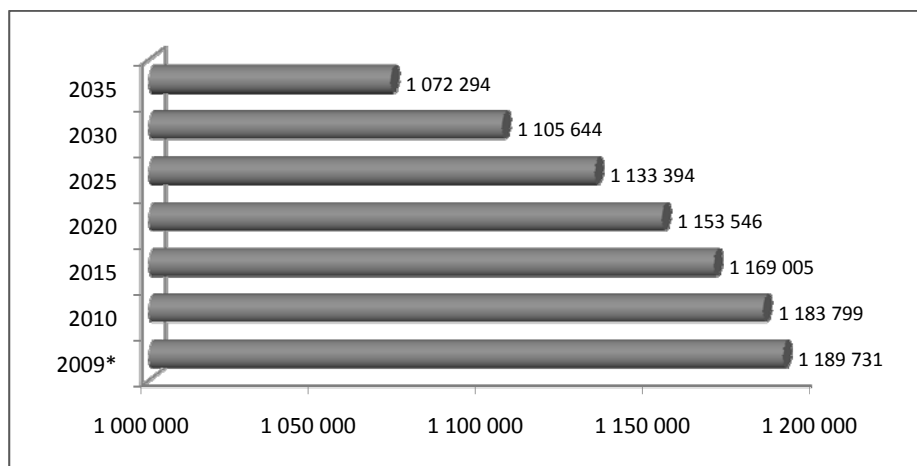
Źródło: *Rocznik Statystyczny Województwa...* 2001, s. 173; *Rocznik Statystyczny Województwa...* 2010, s. 93 i nast. ; *Ludność...* 2010, s. 19; *Prognoza...* 2009, s. 191 i nast.

TABELA 1.2. ZMIANA LICZBY LUDNOŚCI W WOJ. PODLASKIM W LATACH 2000-2035 WEDŁUG PŁCI*

Rok	Liczba ludności			Udział w ogólnej liczbie ludności (w %)	
	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
2000	1 221 128	599 961	621 167	49,1	50,9
2005	1 201 000	586 353	614 647	48,8	51,2
2007	1 194 529	582 272	612 257	48,7	51,3
2009	1 189 731	579 247	610 484	48,7	51,3
2010	1 180 828	574 592	606 236	48,7	51,3
2015	1 169 005	568 549	600 456	48,6	51,4
2020	1 153 546	561 083	592 463	48,6	51,4
2025	1 133 394	551 341	582 053	48,6	51,4
2030	1 105 644	537 752	567 892	48,6	51,4
2035	1 072 294	521 606	550 688	48,6	51,4

*dla lat 2000-2009 dane rzeczywiste; dla lat 2010-2035 dane prognozowane

Źródło: Jak w tabeli 1.1.



*dane rzeczywiste

Źródło: *Ludność...* 2010, s. 20; *Prognoza...* 2009, s. 191 i nast.

WYKRES 1.1. PROGNOZOWANE ZMIANY LICZBY LUDNOŚCI W WOJ. PODLASKIM W LATACH 2009-2035

Bezpośredni wpływ na liczbę ludności ma ruch naturalny ludności (urodzenia, zgony) oraz ruch wędrówkowy (migracje wewnętrzne i zagraniczne).

Zmniejszenie się liczby ludności na Podlasiu w latach 2000-2009 było wynikiem ujemnego przyrostu naturalnego, a więc nadwyżki zgonów nad urodzeniami, w niemalże wszystkich latach. Jedynie w 2009 roku saldo przyrostu naturalnego było dodatnie na poziomie 37 osób (tabela 1.3). W prognozowanym okresie, od 2010 do 2035 roku, liczba mieszkańców województwa podlaskiego również ma się zmniejszać.

Zgodnie z prognozą demograficzną, szczególnie wysoki spadek przyrostu naturalnego nastąpi po 2020 roku, osiągając poziom: -1 897 osób w 2020 roku, -3 424 osoby w 2025 roku, -4 862 osoby w 2030 roku i aż -5 743 osoby w 2035 roku.

Na ujemne wartości przyrostu naturalnego składa się głównie obniżający się poziom urodzeń. O ile w latach 2000-2009 rodziło się 11-12 tys. dzieci rocznie, to po 2020 roku liczba urodzeń spadnie do 9,4 tys. w 2025 roku, 8 tys. w 2030 roku i 7,5 tys. w 2035 roku.

Niski poziom urodzeń wynika z ukształtowanego wskaźnika dzietności¹, który w województwie podlaskim, podobnie jak w całej Polsce, nie osiąga poziomu zapewniającego prostą zastępowalność pokoleń. W 2000 roku kształtował się on na poziomie 1,4, natomiast w latach 2005-2007 obniżył się do poziomu 1,2.

¹ Współczynnik dzietności – współczynnik określający liczbę urodzonych dzieci przypadających na jedną kobietę w wieku rozrodczym (15-49 lat). Przyjmuje się, iż współczynnik dzietności między 2,10 ÷ 2,15 jest poziomem zapewniającym zastępowalność pokoleń.

TABELA 1.3. RUCH NATURALNY LUDNOŚCI W WOJ. PODLASKIM W LATACH 1999-2035*

Rok	Ludność na 31 XII	Ruch naturalny		
		Urodzenia	Zgony	Saldo
2000	1 221 128	12 080	11 802	278
2005	1 201 000	11 009	11 854	-845
2007	1 194 529	11 196	11 879	-683
2009	1 189 731	12 202	12 165	37
2010	1 183 799	12 233	12 503	-270
2015	1 169 005	12 170	12 893	-723
2020	1 153 546	11 045	12 942	-1 897
2025	1 133 394	9 400	12 824	-3 424
2030	1 105 644	8 029	12 891	-4 862
2035	1 072 294	7 516	13 259	-5 743
Miasto				
2000	713 942	6 442	5 395	803
2005	490 458	6347	5 544	803
2007	483 314	6 500	5 493	1 007
2009	473 970	7 305	5 836	1 469
2010	707 259	7 120	6 149	971
2015	704 391	7 192	6 607	585
2020	702 079	6 558	6 956	-398
2025	696 184	5 632	7 241	-1 609
2030	684 477	4 901	7 590	-2 689
2035	668 617	4 710	8 043	-3 333
Wieś				
2000	507 186	5 638	6 407	-1 648
2005	586 353	4 662	6 310	-1648
2007	582 272	4 696	6 249	-1 553
2009	579 247	5 792	6 854	-1 062
2010	476 540	5 113	6 354	-1 241
2015	464 614	4 978	6 286	-1 308
2020	451 467	4 487	5 986	-1 499
2025	437 210	3 769	5 583	-1 814
2030	421 167	3 128	5 301	-2 173
2035	403 677	2 806	5 216	-2 410

*dla lat 2000-2009 dane rzeczywiste; dla lat 2010-2035 dane prognozowane

Źródło: Jak w tabeli 1.1.

W prognozowanym okresie, od 2010 do 2035 roku, wartość wskaźnika dzietności średnio kształtować się będzie na poziomie 1,3-1,4. Jeśli chodzi o zgony, to ich liczba będzie systematycznie rosła w latach 2009-2018 (z 12 165 w 2009 roku do 12 960 w 2018 roku), następnie ustabilizuje się na poziomie 12,8-12,9 tys., by ponownie wzrosnąć w latach 2032-2035 (do poziomu 13 259 osób w 2035 roku).

Należy podkreślić, iż ujemny przyrost naturalny ze zdecydowanie większą intensywnością występuje na wsi niż w mieście. O ile w miastach do około 2020 roku będzie dodatni przyrost naturalny, dopiero potem pojawi się przyrost ujemny, to na wsi przez cały okres objęty analizą wyraźna będzie przewaga zgonów nad urodzeniami. Liczba urodzeń na wsi zmniejszy się z 5 792 dzieci w 2009 roku do 2 806 dzieci w 2035 roku, a więc blisko o połowę.

Poza ujemnym przyrostem naturalnym, na trend spadkowy liczby ludności w województwie podlaskim ma wpływ także ujemne saldo migracji definitywnych (stałych), zarówno tych wewnętrznych, jak i zagranicznych.

Jak wynika z tabeli 1.4, w latach 2000-2009 zdecydowanie więcej osób przeniosło się na stałe z Podlasia do innych województw w Polsce, w relacji do liczby osób, które przybyły na Podlasie. Podobna sytuacja będzie miała miejsce w prognozowanym okresie do 2020 roku.²

W latach 2000-2005 liczba osób opuszczających województwo podlaskie kształtowała się na poziomie 13-14 tys., natomiast w latach 2006-2007 wzrosła do 15-16 tys. Po tym okresie nastąpiło obniżenie skali wyjazdów do poziomu ponad 12 tys. rocznie. Jednak do 2020 roku prognozuje się tendencję wzrostową odpływów z Podlasia (nawet do 16-17 tys. w latach 2010-2014) – wykres 1.2.

Z kolei liczba przybywających na teren województwa podlaskiego jest relatywnie niższa, stąd saldo migracji wewnętrznych jest cały czas ujemne.

Ujemne jest również saldo migracji zagranicznych. Z danych zawartych w tabeli 1.4 wynika, iż w latach 2000-2009 liczba emigrantów wyjeżdżających przekraczała liczbę imigrantów przybywających do województwa podlaskiego. Prognoza demograficzna także nie jest korzystna. Przewiduje się, że ujemne saldo utrzyma się do 2016 roku, po czym skala imigracji na Podlasie, podobnie jak w całej Polsce, zwiększy się do około tysiąca osób, zaś emigracja obniży się (nawet do około 0,5 tys. osób w 2020 roku) – wykres 1.3.

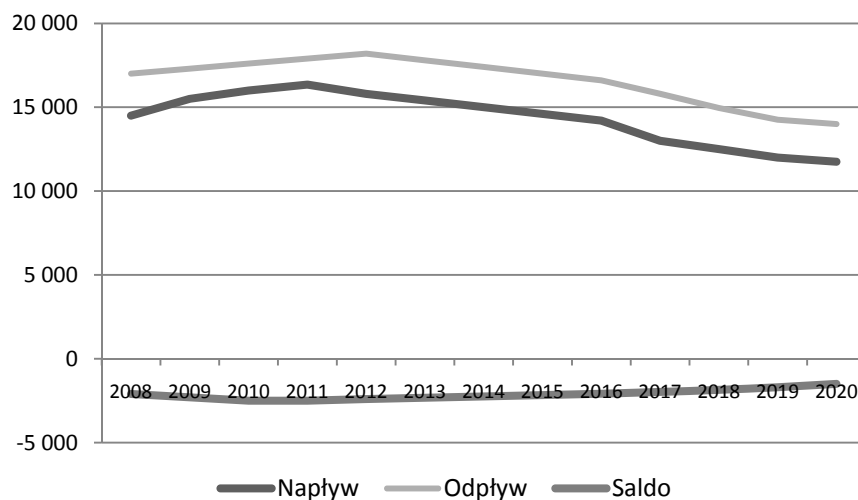
² Prognoza demograficzna opracowana przez GUS w kwestii ruchu wędrownego ze względu na wysoką niepewność wyników w długim okresie dotyczy okresu do 2020 roku. Po 2020 roku przyjęto stałe wartości strumieni (*Prognoza ludności...* 2009, s. 70 i nast.).

TABELA 1.4. RUCH WĘDRÓWKOWY LUDNOŚCI W WOJ. PODLASKIM W LATACH 2000-2020*

Rok	Migracje wewnętrzne na pobyt stały			Migracje zagraniczne na pobyt stały		
	Napływ	Odpływ	Saldo	Imigracja	Emigracja	Saldo
2000	13 687	14 942	-1 255	155	492	-337
2001	12 588	13 688	-1 100	138	502	-364
2002	13 291	14 772	-1 481	262	584	-322
2003	13 285	14 874	-1 589	246	551	-305
2004	12 834	14 342	-1 508	346	493	-147
2005	12 162	14 000	-1 838	462	565	-103
2006	13 738	15 732	-1 994	394	1 238	-844
2007	14 006	16 188	-2 182	415	761	-346
2008	11 018	12 458	-1 440	410	668	-258
2009	10 973	12 625	-1 652	400	469	-69
2010	15 398	17 678	-2 280	667	1 055	-388
2011	15 542	17 845	-2 303	693	1 055	-362
2012	15 600	17 911	-2 311	730	1 055	-325
2013	15 311	17 579	-2 268	777	976	-199
2014	15 022	17 247	-2 225	777	976	-199
2015	14 733	16 916	-2 183	821	886	-65
2016	14 444	16 584	-2 140	861	886	-25
2017	13 867	15 920	-2 053	949	799	150
2018	12 999	14 925	-1 926	949	712	237
2019	12 422	14 262	-1 840	1 036	712	324
2020	12 133	13 931	-1 798	1 094	528	566

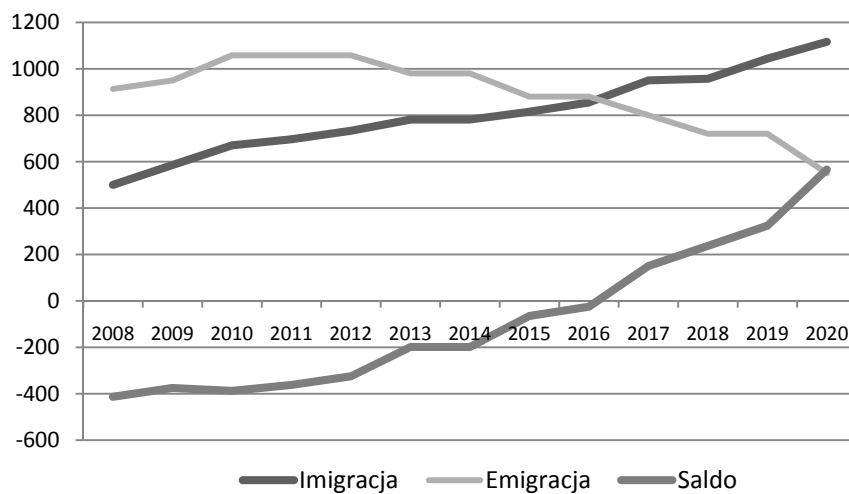
*dla lat 2000-2009 dane rzeczywiste, dla lat 2010-2020 dane prognozowane

Źródło: *Prognoza ludności...* 2009, s. 79 i nast.; *Ludność...* 2010, s. 19-20.



Źródło: Jak w tabeli 1.3.

WYKRES 1.2. PROGNOZOWANE MIGRACJE WEWNĘTRZNE NA POBYT STAŁY W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W LATACH 2008-2020



Źródło: Jak w tabeli 1.3.

WYKRES 1.3. PROGNOZA MIGRACJI ZAGRANICZNYCH NA POBYT STAŁY W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W LATACH 2008-2020

1.2. ZMIANA STRUKTURY LUDNOŚCI WEDŁUG GRUP EKONOMICZNYCH

O możliwościach udziału w procesach gospodarczych decyduje struktura ludności według wieku (Dolny 2009, s. 89). Z tego punktu widzenia istotną staje się analiza struktury ludności. Pod względem ekonomicznym można wyróżnić trzy grupy:

- grupę wieku przedprodukcyjnego (0-17 lat);
- produkcyjnego – 18-59 lat (kobiety) i 18-64 lata (mężczyźni);
- poprodukcyjnego – 60 lat i więcej (kobiety) oraz 65 lat i więcej (mężczyźni).

Zmiany w poziomie i strukturze ludności według grup ekonomicznych przedstawiają tabele 1.5-1.7.

Z analizy danych zawartych w wymienionych wyżej tabelach wynika, że w latach 2000-2009 bardzo dynamicznie zmniejszała się liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym. W 2000 roku liczba dzieci i młodzieży kształtowała się na poziomie 314,9 tys. osób, by obniżyć się do 228,7 tys. w roku 2009 (spadek o 86,2 tys. osób, czyli o ponad 27%). Zgodnie z prognozą na lata 2010-2035, liczba najmłodszej populacji spadnie do 165 tys. w 2035 roku, co stanowić będzie zaledwie około połowy stanu z 2000 roku. Spadek w podobnej skali dotyczy zarówno miast, jak i obszarów wiejskich.

Systematyczna obniżka liczby dzieci i młodzieży skutkuje zmniejszaniem się udziału tej grupy ekonomicznej w ogólnej liczbie ludności województwa podlaskiego (z 26,0% w 2000 roku do 19,2% w 2009 roku i 15,4% w 2035 roku). Biorąc pod uwagę płeć, udział mężczyzn zmniejszy się w latach 2000-2035 o 10,9 pkt proc. i osiągnie poziom 16,3% w 2035 roku, zaś kobiet o 10,3 pkt proc. z udziałem 14,5% w końcu okresu prognozy. Dynamiczne zmniejszenie się liczby dzieci i młodzieży jest efektem spadku liczby, wcześniej analizowanych, urodzeń.

Z kolei w przypadku ludności w wieku poprodukcyjnym notuje się dokładnie odwrotną tendencję w stosunku do ludności w wieku przedprodukcyjnym. Mianowicie liczba osób w wieku 60+/65+ systematycznie wykazuje tendencję rosnącą. W 2000 roku populacja osób starszych kształtowała się na poziomie 193,8 tys. osób, a w 2009 roku przybyło 13,1 tys. osób. Zgodnie z prognozą demograficzną, populacja ta będzie coraz liczniejsza i osiągnie poziom 303,8 tys. w 2035 roku, co stanowi aż 156,8% stanu z 2000 roku. Szczególnie duży wzrost ludności starszej nastąpi w miastach, gdzie w 2035 roku będzie żyło 189,5 tys., co stanowi 62,4% ogółu ludności w tym wieku w województwie podlaskim. W strukturze populacji osób w wieku poprodukcyjnym, zwłaszcza w perspektywie 2035 roku, będą dominowały kobiety; będą one stanowiły 63,6% ogółu ludności w tym wieku.

TABELA 1.5. LUDNOŚĆ WOJ. PODLASKIEGO WEDŁUG EKONOMICZNYCH GRUP WIEKU W LATACH 2000-2035*

Rok	Liczba ludności ogółem	Wiek					
		0-17	18-59/64	60+/65+	0-17	18-59/64	60+/65+
		W tys.			W %		
Ogółem							
2000	1 210,7	314,9	702,0	193,8	26,0	58,0	16,0
2005	1 199,7	259,8	740,4	199,5	21,7	61,7	16,6
2007	1 192,7	242,3	747,8	202,6	20,3	62,7	17,0
2009	1 189,7	228,7	754,1	206,9	19,2	63,4	17,4
2010	1 183,8	223,4	752,0	208,4	18,9	63,5	17,6
2015	1 169,0	209,8	732,0	227,2	17,9	62,6	19,4
2020	1 153,5	208,8	691,0	253,7	18,1	59,9	22,0
2025	1 133,4	205,0	651,4	277,0	18,1	57,5	24,4
2030	1 105,6	186,9	627,1	291,6	16,9	56,7	26,4
2035	1 072,2	165,0	603,4	303,8	15,4	56,3	28,3
Miasta							
2000	709,9	184,2	437,3	88,4	25,9	61,6	12,5
2005	710,0	148,6	464,1	97,3	20,9	65,4	13,7
2007	710,2	138,4	469,3	102,5	19,5	66,1	14,4
2009	715,8	131,5	474,7	109,6	18,4	66,3	15,3
2010	707,3	127,9	468,8	110,6	18,1	66,3	15,6
2015	704,4	123,3	450,2	130,9	17,5	63,9	18,6
2020	702,0	125,5	421,7	154,8	17,9	60,1	22,1
2025	696,3	125,3	397,9	173,1	18,0	57,1	24,9
2030	684,5	116,2	385,8	182,5	17,0	56,4	26,7
2035	668,6	104,4	374,7	189,5	15,6	56,0	28,3
Wieś							
2000	500,8	130,7	264,7	105,4	26,1	52,9	21,0
2005	489,7	111,2	276,3	102,2	22,7	56,4	20,9
2007	482,6	104,0	278,5	100,1	21,5	57,7	20,7
2009	474,0	97,2	279,4	97,4	20,5	58,9	20,5
2010	476,6	95,6	283,3	97,7	20,1	59,4	20,5
2015	464,5	86,5	281,7	96,3	18,6	60,6	20,7
2020	451,5	83,3	269,3	98,9	18,4	59,6	21,9
2025	437,2	79,7	253,6	103,9	18,2	58,0	23,8
2030	421,2	70,8	241,3	109,1	16,8	57,3	25,9
2035	403,7	60,6	228,7	114,4	15,0	56,7	28,3

*dla lat 2000-2009 dane rzeczywiste; dla lat 2010-2035 dane prognozowane

Źródło: Jak w tabeli 1.3.

TABELA 1.6. STRUKTURA LUDNOŚCI WOJ. PODLASKIEGO WEDŁUG EKONOMICZNYCH GRUP WIEKU Z UWZGLĘDNIENIEM PŁCI W LATACH 2000-2035*

Rok	Liczba ludności ogółem	Wiek w latach					
		0-17	18-59/64	60+/65+	0-17	18-59/64	60+/65+
		W tys.			W %		
Ogółem							
2000	1 210,7	314,9	702,0	193,8	26,0	58,0	16,0
2005	1 199,7	259,8	740,4	199,5	21,7	61,7	16,6
2007	1 192,7	242,3	747,8	202,6	20,3	62,7	17,0
2009	1 189,7	228,7	754,1	206,9	19,2	63,4	17,4
2010	1 183,8	223,4	752,0	208,4	18,9	63,5	17,6
2015	1 169,0	209,8	732,0	227,2	17,9	62,6	19,4
2020	1 153,5	208,8	691,0	253,7	18,1	59,9	22,0
2025	1 133,4	205,0	651,4	277,0	18,1	57,5	24,4
2030	1 105,6	186,9	627,1	291,6	16,9	56,7	26,4
2035	1 072,2	165,0	603,4	303,8	15,4	56,3	28,3
Mężczyźni							
2000	592,7	161,5	365,5	65,7	27,2	61,7	11,1
2005	585,6	133,3	384,2	68,1	22,8	65,6	11,6
2007	581,2	124,4	388,4	68,4	21,4	66,8	11,8
2009	579,3	117,5	394,1	67,7	20,3	68,0	11,7
2010	576,2	114,7	394,2	67,3	19,9	68,4	11,7
2015	568,4	107,8	388,0	72,6	19,0	68,3	12,8
2020	561,1	107,5	370,0	83,6	19,2	65,9	14,9
2025	551,3	105,6	348,3	97,4	19,2	63,2	17,7
2030	537,8	96,4	335,7	105,7	17,9	62,4	19,7
2035	521,6	85,1	326,0	110,5	16,3	62,5	21,2
Kobiety							
2000	618,0	153,4	336,5	128,1	24,8	54,4	20,7
2005	614,1	126,5	356,2	131,4	20,6	58,0	21,4
2007	611,4	117,9	359,3	134,2	19,3	58,8	21,9
2009	610,5	111,3	360,0	139,2	18,2	59,0	22,8
2010	607,6	108,7	357,8	141,1	17,9	58,9	23,2
2015	600,5	102,0	343,9	154,6	17,0	57,3	25,7
2020	592,4	101,3	321,0	170,1	17,1	54,2	28,7
2025	582,1	99,4	303,1	179,6	17,1	52,1	30,9
2030	567,9	90,6	291,4	185,9	16,0	51,3	32,7
2035	550,7	79,9	277,5	193,3	14,5	50,4	35,1

*dla lat 2000-2009 dane rzeczywiste; dla lat 2010-2035 dane prognozowane

Źródło: Jak w tabeli 1.3.

Wzrost liczby osób w wieku poprodukcyjnym spowodowany jest wydłużaniem się trwania życia oraz starzeniem się osób urodzonych w okresie pierwszego powojennego wyżu demograficznego z lat 1948-1955.

W efekcie udział osób w wieku poprodukcyjnym w ogólnej liczbie ludności Podlasia zwiększył się z 16,0% w 2000 roku do 17,4% w 2009 roku. W 2035 roku odsetek ten będzie zdecydowanie wyższy i ukształtuje się na poziomie 28,3%, co świadczy o rosnącym problemie starości demograficznej.

Kluczową kwestią jest analiza zmian liczby ludności w wieku produkcyjnym, stanowiącej potencjalne zasoby siły roboczej. Dane zawarte w tabelach 1.5-1.7 wskazują, że liczba ludności w wieku produkcyjnym w latach 2000-2009 wzrosła z poziomu 702,0 tys. do 754,1 tys., a więc o 7,4%.

W kolejnych latach, zgodnie z prognozą demograficzną, populacja osób w wieku produkcyjnym będzie powoli zmniejszać się. W 2035 roku będzie kształtować się ona na poziomie 603,4 tys., czyli o 98,6 tys. mniej (o 14,0%) w stosunku do 2000 roku i o 150,7 tys. (o prawie 25,0%) w stosunku do 2009 roku. Jej udział w ogólnej liczbie mieszkańców województwa ma zmniejszyć się z 63,4% w 2009 roku do 56,3% w 2035 roku, czyli o 7,1 pkt proc.

Biorąc po uwagę układ przestrzenny, tylko nieznacznie będzie większa dynamika spadku zasobów pracy w mieście niż na wsi. W latach 2009-2035 w miastach ubędzie 21,1% potencjału pracy, zaś na wsi o 3 pkt proc. mniej. W 2035 roku proporcje rozmieszczenia zasobów pracy pomiędzy miastem a wsią ukształtują się na poziomie podobnym jak w 2009 roku: 62,1% w miastach i 37,9% na wsi.

Z analizy dynamiki zmian potencjału pracy z uwzględnieniem płci wynika, że populacja kobiet zmniejszy się z 360,0 tys. w 2009 roku do 277,5 tys. w 2035 roku, a więc o 22,9%, zaś mężczyźni z 394,1 tys. do 326,0 tys., czyli o 17,3%. W strukturze populacji w wieku produkcyjnym w 2035 roku utrzyma się większy udział mężczyzn niż kobiet (odpowiednio 62,5% i 50,4%).

Z punktu widzenia analiz rynku pracy ważna jest dynamika i struktura potencjalnych zasobów pracy według wieku z wyodrębnieniem wieku mobilnego i niemobilnego.³

Szczegółowa analiza danych zawartych w tabeli 1.7 wskazuje, że spadek populacji w wieku produkcyjnym jest związany głównie ze spadkiem ludności w wieku mobilnym (18-44 lata). Zbiorowość ta ma zmniejszyć się z 474,3 tys. osób w 2010 roku do 312,4 tys. w 2035 roku, a więc o 34,1%.

Z kolei w prognozowanym okresie od 2010 do 2035 roku liczba ludności w wieku niemobilnym (45-59/64 lata) wzrośnie o 13,3 tys. osób (o blisko 5%). Udział osób w wieku niemobilnym w ogólnej populacji zasobów pracy w województwie podla-

³ Za wiek mobilny przyjmuje się 18-44 lata, zaś za wiek niemobilny 45-59 lat w przypadku kobiet i 45-64 lata w przypadku mężczyzn.

skim zwiększy się z 36,9% w 2010 roku do 48,2% w 2035 roku, zaś w wieku mobilnym zmniejszy się z 63,1% do 51,8%.

TABELA 1.7. PROGNOZOWANE POTENCJALNE ZASOBY PRACY W WOJ. PODLASKIM W LATACH 2010-2035 WEDŁUG WIEKU

Lata	Liczba ludności w wieku produkcyjnym			Udział ludności w wieku mobilnym i niemobilnym w zasobach pracy ogółem (w %)		
	Ogółem	Wiek mobilny	Wiek niemobilny	Ogółem	Wiek mobilny	Wiek niemobilny
2010	752 015	474 265	277 750	100,0	63,1	36,9
2011	750 788	472 363	278 425	100,0	62,9	37,1
2012	747 863	469 796	278 067	100,0	62,8	37,2
2013	743 458	466 407	277 051	100,0	62,7	37,3
2014	738 369	462 741	275 628	100,0	62,7	37,3
2015	731 954	458 165	273 789	100,0	62,6	37,4
2016	724 709	452 737	271 972	100,0	62,5	37,5
2017	716 572	446 558	270 014	100,0	62,3	37,7
2018	708 287	440 054	268 233	100,0	62,1	37,9
2019	699 533	433 044	266 489	100,0	61,9	38,1
2020	691 025	425 767	265 258	100,0	61,6	38,4
2021	682 473	417 520	264 953	100,0	61,2	38,8
2022	673 849	409 792	264 057	100,0	60,8	39,2
2023	665 626	401 909	263 717	100,0	60,4	39,6
2024	658 039	393 697	264 342	100,0	59,8	40,2
2025	651 391	385 831	265 560	100,0	59,2	40,8
2026	645 949	378 541	267 408	100,0	58,6	41,4
2027	640 838	370 395	270 443	100,0	57,8	42,2
2028	636 012	361 073	274 939	100,0	56,8	43,2
2029	631 550	352 228	279 322	100,0	55,8	44,2
2030	627 107	343 806	283 301	100,0	54,8	45,2
2031	622 751	336 598	286 153	100,0	54,1	45,9
2032	618 313	330 203	288 110	100,0	53,4	46,6
2033	613 707	323 987	289 720	100,0	52,8	47,2
2034	608 790	318 164	290 626	100,0	52,3	47,7
2035	603 421	312 357	291 064	100,0	51,8	48,2

Źródło: Jak w wykresie 1.1.

Z prognozy ludności wynika zatem, iż populacja w wieku produkcyjnym w województwie podlaskim będzie szybko starzała się. Ma to niezwykle istotne konsekwencje dla rynku pracy, związane m.in. z tym, że (Kryńska 2006, s. 12-13):

- osoby w wieku niemobilnym charakteryzują się na ogół niską mobilnością (stąd nazwa) przestrzenną, zawodową, edukacyjną i międzyzakładową, co nie sprzyja ich elastycznym dostosowaniom do zmian zachodzących na rynku pracy, zwłaszcza na jego stronie popytowej;
- w dającej się przewidzieć przyszłości, osoby te stopniowo odchodzić będą z zasobów pracy na skutek decyzji o stałej bądź okresowej dezaktywizacji zawodowej, zwłaszcza jeżeli jest ona związana z możliwością uzyskania różnego typu świadczeń;
- w przypadku utraty miejsc pracy osoby starsze mają poważne trudności z ponownym zatrudnieniem, ze względu na często spotykane w praktyce dyskryminacyjne praktyki pracodawców, co skutkuje niską stopą zatrudnienia w tej grupie wiekowej.

1.3. ANALIZA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB PO 50. ROKU ŻYCIA

Do oceny stopnia wykorzystania zasobów pracy posłużą m.in. wskaźniki aktywności zawodowej i zatrudnienia.⁴ Zwrócona będzie też uwaga na poziom i strukturę biernych zawodowo oraz skalę bezrobocia (tabela 1.8).

TABELA 1.8. AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA LUDNOŚCI PO 50. ROKU ŻYCIA W WOJ. PODLASKIM NA TLE KRAJU

Wyszczególnienie		Ogółem (w tys. osób)	Aktywni zawodowo (w tys. osób)			Bierni za- wodowo (w tys. osób)	Współczynnik aktywności zawodowej (w %)	Wskaźnik zatrudnie- nia (w %)
			Razem	Pracujący	Bezrobotni			
Polska	Ogółem	12 721	3 956	3 749	207	8 765	31,1	29,5
	Mężczyźni	5 536	2 279	2 160	118	3 257	41,2	39,0
	Kobiety	7 185	1 677	1 589	88	5 508	23,3	22,1
Woj. podlaskie	Ogółem	391	121	113	8	270	30,9	29,0
	Mężczyźni	171	69	63	6	102	40,5	37,0
	Kobiety	220	52	50	b.d.	169	23,5	22,8

Źródło: *Osoby powyżej 50. roku życia...* 2010, s. 59.

Z analizy danych zawartych w tabeli 1.8 wynika, iż aktywność zawodowa osób po 50. roku życia jest wyjątkowo niska. W województwie podlaskim, podobnie jak w całej Polsce, zaledwie co trzecia osoba w tym wieku jest aktywna. W przypadku

⁴ Współczynnik aktywności zawodowej jest to procentowy udział ludności aktywnej zawodowo (cywilnej) w ogólnej liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej. Ludność aktywna zawodowo (cywilna) obejmuje osoby pracujące oraz bezrobotne. Wskaźnik zatrudnienia jest to procentowy udział ludności pracującej w wieku 15 lat i więcej w ogólnej liczbie ludności w tym wieku.

kobiet aktywność zawodowa wykazuje zdecydowanie niższy poziom w stosunku do mężczyzn, osiągając poziom 23,5% (w kraju 22,1%).

Istotnych spostrzeżeń pod kątem prowadzonego badania dostarcza analiza aktywności zawodowej z uwzględnieniem wykształcenia. Przeprowadzona analiza danych zawartych w tabeli 1.9 wskazuje, że wskaźniki aktywności zawodowej są wyraźnie skorelowane z poziomem wykształcenia. Wśród populacji z wykształceniem policealnym, średnim zawodowym oraz wyższym wskaźnik zatrudnienia kształtuje się na poziomie blisko 50,0%. Najmniejsza aktywność dotyczy osób o najniższym poziomie wykształcenia (gimnazjalnym, podstawowym, niepełnym podstawowym), ze wskaźnikiem na poziomie zaledwie 15,7% (w kraju 15,4%). Relatywnie niska też jest aktywność zawodowa osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, nieposiadających konkretnych kwalifikacji zawodowych (29,4%, w kraju o ponad 5 pkt proc. niższa).

TABELA 1.9. AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA LUDNOŚCI PO 50. ROKU ŻYCIA W WOJ. PODLASKIM WEDŁUG POZIOMU WYKSZTAŁCENIA (STAN NA IV KWARTAŁ 2008, W %)

Wyszczególnienie	Polska	Woj. podlaskie
Ogółem	31,1	30,9
Wyższe	51,9	46,4
Policealne i średnie zawodowe	39,2	49,7
Średnie ogólnokształcące	24,2	29,4
Zasadnicze zawodowe	38,4	39,1
Gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe	15,4	15,7

Źródło: Jak w tabeli 1.8.

W tej części analizy zwrócona będzie uwaga na kształtowanie się poziomu wskaźnika zatrudnienia w przypadku osób w wieku powyżej 50 lat. Dane dotyczące województwa podlaskiego są szczególnie ważne ze względu na cele Strategii Lizbońskiej i Strategii EUROPA 2020. Wskaźnik zatrudnienia, odzwierciedlający stopień wykorzystania potencjału pracy, ustalono dla osób po 50. roku życia na poziomie 50%.⁵

W województwie podlaskim kształtuje się on na poziomie 29,0% (odbiega o 21 pkt proc. od poziomu docelowego ze Strategii Lizbońskiej). Szczególnie niski jest poziom wykorzystania potencjału pracy kobiet. Zaledwie co piąta starsza kobieta w wieku 50+ pracuje (w przeciwieństwie do 37,0% mężczyzn).

⁵ W Polsce również, w przyjętym przez Radę Ministrów w 2008 roku programie *Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*, za główny cel uznano osiągnięcie w perspektywie 2020 roku wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata na poziomie 50%.

Jednocześnie niskiej stopie zatrudnienia osób po ukończeniu 50 lat towarzyszy relatywnie niski poziom ich bezrobocia. Oznacza to, iż dochodzi do częstego wycofywania się tej grupy wiekowej z populacji aktywnych zawodowo (tj. pracujących i bezrobotnych – gotowych do zatrudnienia) i przechodzenia do bierności zawodowej.

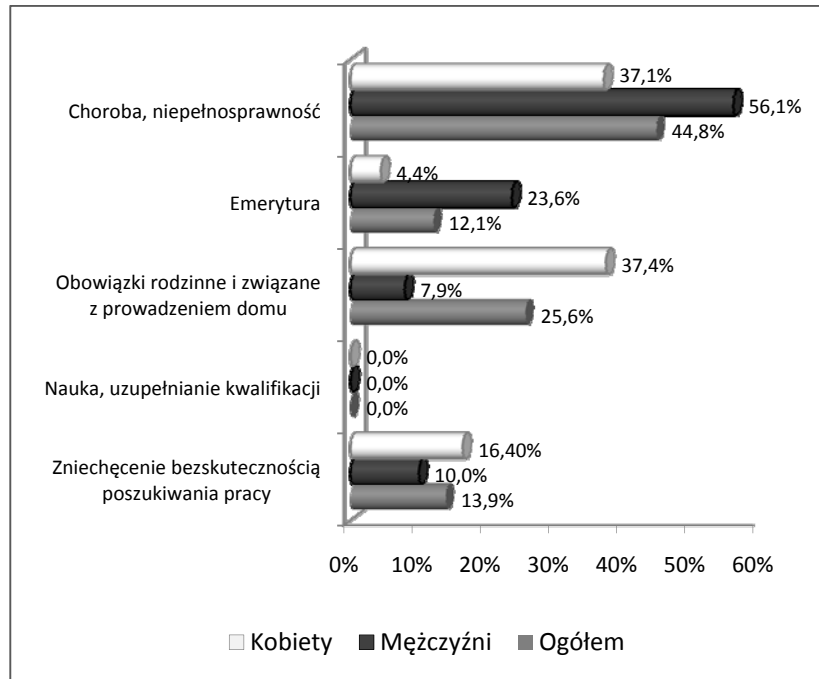
W efekcie wśród osób po 50. roku życia najliczniejsi są bierni zawodowo. Oznacza to, że spośród 391 tys. osób w wieku 50+ w województwie podlaskim około 270 tys. (69,0%) nie ma zatrudnienia, choć większość z nich mogłaby jeszcze pracować (tabela 1.8). W największym stopniu bierność zawodowa dotyczy kobiet – stanowią one ponad 62,3% ogółu biernych zawodowo.

Z analizy przyczyn bierności zawodowej osób w wieku 45-54 lata wynika, iż główne powody pozostawiania poza rynkiem pracy to: choroba, niepełnosprawność (44,8%), obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu (25,6%), zniechęcenie bezskutecznością poszukiwania pracy (13,9%) oraz emerytura (12,1%) – wykres 1.4.⁶ O ile w przypadku kobiet w wieku 45-54 lata podstawową determinantą bierności zawodowej są obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu (37,4%) oraz choroba, niepełnosprawność (37,1%), to mężczyźni wycofują się z rynku pracy głównie z powodu choroby i niepełnosprawności (56,1%) oraz z powodu nabycia uprawnień emerytalnych (23,6%).

Z kolei w wieku 55-64 lata rezygnacja z pracy zawodowej wynika głównie z nabywania uprawnień emerytalnych (62,0%), w szczególności przez kobiety (70,3%), oraz z powodu choroby, niepełnosprawności (24,2%) – wykres 1.5.

Reasumując, należy stwierdzić, iż osoby po 50. roku życia zarówno w województwie podlaskim, jak i w całej Polsce, to ogromny niewykorzystany potencjał pracy. Świadczą o tym niskie wskaźniki aktywności zawodowej, zatrudnienia, a zarazem duża skala bierności zawodowej.

⁶ W związku z brakiem danych odnośnie do przyczyn bierności zawodowej w układzie wojewódzkim oraz z uwzględnieniem grupy wiekowej 50 lat i więcej, odwołano się do danych ogólnopolskich i uwzględniono grupy wiekowe 45-54 lata oraz 55-64 lata.



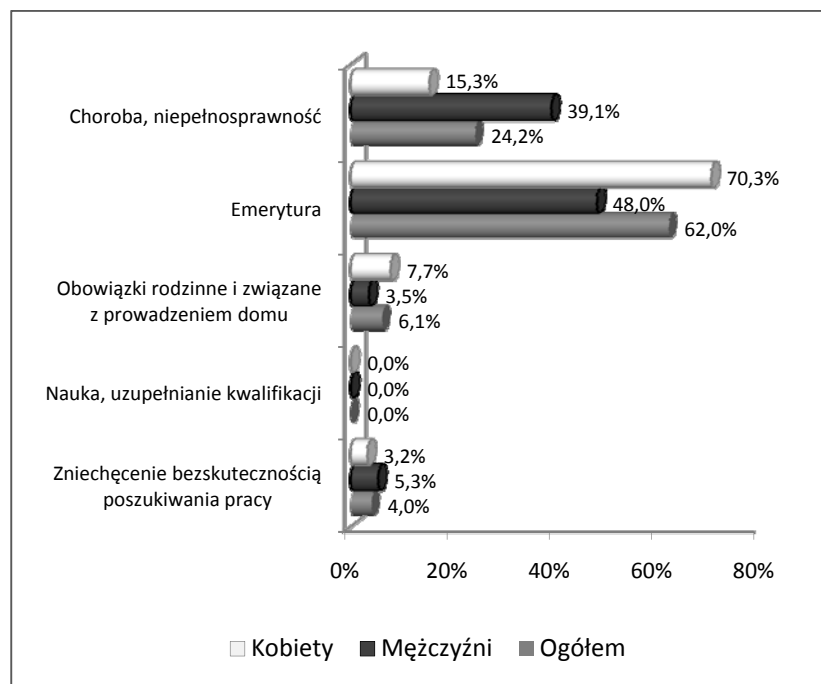
Źródło: *Aktywność... 2011*, s. 185 i nast.

WYKRES 1.4. PRZYCZYNY BIERNOŚCI ZAWODOWEJ W POLSCE LUDNOŚCI W WIEKU 45-54 LATA W 2010 ROKU (IV KWARTAŁ)

Tak ukształtowana sytuacja rodzi potrzebę podejmowania działań, mających na celu tworzenie warunków do wydłużenia aktywności zawodowej osób starszych. W tym względzie można stosować, jak zauważa E. Kryńska (2006), dwa podejścia, a mianowicie:

- pierwsze, polegające na ograniczaniu dostępu do alternatywnych, wobec dochodów z pracy, źródeł utrzymania osób starszych. Zwraca się w nim uwagę na podnoszenie wieku nabywania praw emerytalnych, ograniczenie uprawnień do wcześniejszych emerytur czy innych świadczeń z ubezpieczeń społecznych;
- drugie, związane z podejmowaniem działań mających na celu poprawę funkcjonowania środowiska pracy ludzi starszych. Chodzi o działania na rzecz otoczenia edukacyjnego, zdrowotnego, społecznego czy związanego z infrastrukturą rynku pracy.

O ile działania w podejściu pierwszym mogą być podejmowane tylko na szczeblu państwa, to na poziomie regionu, co jest przedmiotem naszego zainteresowania, są możliwe działania związane z poprawą funkcjonowania środowiska pracy osób po 50. roku życia.



Źródło: Jak w wykresie 1.1.

WYKRES 1.5. PRZYCZYNY BIERNOŚCI ZAWODOWEJ W POLSCE LUDNOŚCI W WIEKU 55-64 LATA W 2010 ROKU (IV KWARTAŁ)

Ze względu na niski poziom wykorzystania potencjału pracy osób w wieku powyżej 50 lat, należy podjąć działania, które przyniosą efekty w krótkim okresie. Orientacja na aktualnie pracujące osoby starsze, poprzez zachęcanie ich do kontynuowania aktywności zawodowej, może spełnić oczekiwania w tym względzie. Niewątpliwie równolegle należałoby prowadzić działania skierowane zarówno do osób bezrobotnych, jak i biernych zawodowo; jednak w obecnych warunkach, związanych z dekoniunkturą wskutek kryzysu gospodarczego, ich zatrudnienie raczej będzie bardzo trudne. Mamy do czynienia ze zbyt niskim tempem wzrostu gospodarczego (poniżej 5% rocznie w skali kraju, w regionie podobnie), któremu towarzyszy powstawanie nowych miejsc pracy. Aktywizacja bezrobotnych, a tym bardziej biernych zawodowo, zdeterminowana jest w poważnym stopniu powstawaniem nowych miejsc pracy.

Skuteczność tych działań będzie uzależniona od wspólnego zaangażowania wszystkich partnerów społecznych w regionie w proces wydłużania aktywności zawodowej osób w wieku 50+. Są to decydenci w postaci władz regionalnych, lokalnych, instytucji rynku pracy, w tym urzędów pracy, pracodawców, a także osoby w wieku powyżej 50 lat.

1.4. CHARAKTERYSTYKA OSÓB PRACUJĄCYCH PO 50. ROKU ŻYCIA

W tej części analizy dokonana będzie charakterystyka osób pracujących w wieku 50+ z uwzględnieniem płci. Pod uwagę wzięto takie kryteria, jak:

- sektor własności;
- status zatrudnienia;
- sekcje PKD;
- wykonywane zawody;
- wymiar czasu pracy;
- poziom wykształcenia;
- staż pracy.

Populacja osób pracujących po ukończeniu 50. roku życia w województwie podlaskim w 2008 roku kształtowała się na poziomie 113 tys. osób, w tym 44,2% stanowiły kobiety (w kraju 42,4%) – tabela 1.10.

TABELA 1.10. PRACUJĄCY POWYŻEJ 50. ROKU ŻYCIA W WOJ. PODLASKIM WEDŁUG STATUSU ZATRUDNIENIA (STAN NA IV KWARTAŁ 2008)

Wyszczególnienie		Pracujący ogółem (w tys. osób)	Pracownicy najemni (w tys. osób)			Pracujący na własny rachunek (w tys. osób)	Pomagający członkowie rodzin (w tys. osób)	Wskaźnik zatrudnienia (w %)
			Ogółem	Sektor publiczny	Sektor prywatny			
Polska	Ogółem	3 749	2 614	1 171	1 442	936	200	29,5
	Mężczyźni	2 160	1 473	529	944	624	64	39,0
	Kobiety	1 589	1 141	643	499	312	136	22,1
Woj. podlaskie	Ogółem	113	73	37	37	30	10	29,0
	Mężczyźni	63	38	16	22	22	bd.	37,0
	Kobiety	50	35	20	15	9	6	22,8

Źródło: Jak w tabeli 1.8.

Ponad 68,0% pracujących w wieku powyżej 50 lat powiązanych jest z sektorem prywatnym, z czego zdecydowaną większość stanowią mężczyźni (47 tys., czyli 61,0%). Tak więc starsze kobiety pracują głównie w sektorze publicznym.

W województwie podlaskim spośród 77 tys. pracujących w sektorze prywatnym aż 42,9% powiązanych jest z rolnictwem indywidualnym; jest to odsetek wyższy o 15,8 pkt proc. w stosunku do średniej krajowej. W rolnictwie indywidualnym również mężczyźni stanowią gros pracowników (60,6%).

Z analizy populacji pracowników po 50. roku życia pod względem statusu zatrudnienia wynika, że najliczniejsza jest grupa pracowników najemnych (64,6%; w kraju 69,7%), z przewagą sektora prywatnego.

Zdecydowanie mniej liczna jest populacja osób pracujących na własny rachunek (30 tys., w tym 73,3% dotyczy mężczyzn) czy też pomagających członków rodzin (10 tys., w tym 6 tys. dotyczy kobiet).

Analiza struktury pracujących w wieku 50+ według sekcji PKD, w których wykonują pracę, wskazuje na dominujący udział takich sekcji PKD, jak:

- rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybołówstwo (w sekcji tej pracuje co trzecia starsza osoba);
- edukacja (z udziałem 12,4%);
- przetwórstwo przemysłowe (11,5%);
- transport i gospodarka magazynowa (8,0%).

W porównaniu ze średnią krajową struktura pracujących po ukończeniu 50 lat na Podlasiu charakteryzuje się z jednej strony wyraźną przewagą udziału rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybołówstwa (o 11,2 pkt proc.), a z drugiej niskim udziałem pracujących w przetwórstwie przemysłowym (tabela 1.11).

TABELA 1.11. STRUKTURA PRACUJĄCYCH W WIEKU POWYŻEJ 50 LAT W WOJ. PODLASKIM WEDŁUG WYBRANYCH SEKCJI PKD (STAN NA IV KWARTAŁ 2008, W %)

Sekcja PKD	Polska	Woj. podlaskie	Różnica
Ogółem w tym:	100,0	100,0	0,0
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybołówstwo	19,9	31,0	+11,2
Przetwórstwo przemysłowe	17,5	11,5	-6,0
Budownictwo	7,5	6,2	-1,3
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	9,5	7,1	-2,4
Transport i gospodarka magazynowa	6,6	8,0	+1,4
Edukacja	8,4	12,4	+4,0
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5,8	5,3	-0,5

Źródło: Jak w tabeli 1.8.

Biorąc pod uwagę czas przepracowany przez pracowników po 50. roku życia, zauważyć można, że zdecydowana większość pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy, a więc co najmniej 40 godzin tygodniowo (61,6%; w Polsce 58,2%) – tabela 1.12. Należy też podkreślić, że 13,7% pracuje ponad tygodniową normę pracy (powyżej 40 godzin).

Poziom i wskaźniki zatrudnienia są ściśle skorelowane z wykształceniem pracowników w wieku 50+ (tabela 1.13).

TABELA 1.12. STRUKTURA PRACOWNIKÓW NAJEMNYCH PO UKOŃCZENIU 50. ROKU ŻYCIA W WOJ. PODLASKIM WEDŁUG GODZIN PRZEPRACOWANYCH W BADANYM TYGODNIU (STAN NA IV KWARTAŁ 2008, w %)

Pracownicy według godzin przepracowanych w badanym tygodniu	Polska	Woj. podlaskie
Ogółem	100,0	100,0
w tym:		
Pracownicy, którzy w badanym tygodniu nie pracowali, ale mają pracę	4,4	b.d.
Przepracowali 1-19 godzin	5,4	b.d.
Przepracowali 20-39 godzin	17,8	19,2
Przepracowali 40 godzin	58,2	61,6
Przepracowali 41 godzin i więcej	14,2	13,7

Źródło: Jak w tabeli 1.1.

TABELA 1.13. PRACUJĄCY PO UKOŃCZENIU 50. ROKU ŻYCIA W WOJ. PODLASKIM WEDŁUG POZIOMU WYKSZTAŁCENIA (STAN NA IV KWARTAŁ 2008, w %)

Poziom wykształcenia pracowników	Polska		Woj. podlaskie	
	Pracujący w tys.	Wskaźnik zatrudnienia w %	Pracujący w tys.	Wskaźnik zatrudnienia w %
Wyższe	710	51,3	181	46,4
Policealne i średnie zawodowe	1 023	36,9	39	46,1
Średnie ogólnokształcące	221	22,7	5	29,4
Zasadnicze zawodowe	1 177	36,5	24	36,1
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	617	14,2	26	14,3

Źródło: Jak w tabeli 1.8.

Najwyższe wskaźniki zatrudnienia dotyczą osób mających wykształcenie wyższe (46,4%; w kraju 51,3%) oraz policealne i średnie zawodowe (46,1%; w kraju 36,9%). Tak więc wykształcenie decyduje o wejściu i utrzymaniu się na rynku pracy; dotyczy to także pracowników w wieku powyżej 50 lat.

Z kolei najniższe wskaźniki zatrudnienia dotyczą osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym (14,3%; w kraju 14,2%).

Dane zawarte w tabeli 1.14 dobitnie potwierdzają, że gros osób w wieku powyżej 50 lat to pracownicy z olbrzymim doświadczeniem zawodowym. Blisko 90,0% posiada staż pracy wynoszący 20 lat i więcej. Relatywnie krótki staż pracy dotyczy tylko 1,8% pracujących.

TABELA 1.14. STRUKTURA PRACUJĄCYCH PO UKOŃCZENIU 50. ROKU ŻYCIA W WOJ. PODLASKIM WEDŁUG PŁCI I STAŻU PRACY (STAN NA IV KWARTAŁ 2008, Z-12)

Staż pracy	Liczba pracujących w tys.			Struktura pracujących w %		
	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
Ogółem w tym:	43,5	23,2	20,3	100,0	53,3	46,7
do 4,9 lat	0,8	0,5	0,3	1,8	1,1	0,7
5,0-9,9 lat	0,6	0,4	0,2	1,4	0,9	0,5
10,0-14,9 lat	0,9	0,6	0,3	2,1	1,4	0,7
15,0-19,9 lat	2,1	1,3	0,8	4,8	3,0	1,8
20,0 lat i więcej	39,1	20,4	18,7	89,9	46,9	43,0

Źródło: Jak w tabeli 1.1.

1.5. PODSUMOWANIE

Z przeprowadzonej analizy wynika, że województwo podlaskie cechuje spadkowy trend liczby ludności, który będzie kontynuowany w perspektywie kolejnych dziesięcioleci. Do 2035 roku liczba ludności zmniejszy się o około 10,0%.

Zmiany liczby ludności spowodowane są z jednej strony ujemnym przyrostem naturalnym, związanym przede wszystkim z niedostateczną liczbą urodzeń w stosunku do liczby zgonów, a z drugiej z ujemnym saldem migracji stałych, i to zarówno tych zagranicznych, jak i krajowych.

Jeszcze szybciej, w stosunku do spadku liczby ludności, zmniejszać się będą zasoby pracy. W 2035 roku kształtować się one będą na poziomie 603,4 tys. osób, co oznacza spadek o blisko jedną piątą. Ich udział w ogólnej liczbie mieszkańców ma zmniejszyć się z 62,7% do 56,3%, czyli o 6,4 pkt proc. Malejące zasoby pracy mogą negatywnie wpłynąć w przyszłości na równowagę na regionalnym rynku pracy poprzez wywołanie stanu deficytu siły roboczej; mogą też ograniczać możliwości rozwojowe województwa.

Poza tym narasta problem starości demograficznej, o czym świadczy rosnący odsetek ludności w wieku poprodukcyjnym (z 17,4% w 2009 roku do 28,3% w 2035 roku). W strukturze zasobów pracy wzrośnie też udział ludności w wieku niemobilnym (z 36,9% w 2010 roku do 48,2% w 2035 roku), co świadczy o zmniejszającym się dostępie przez pracodawców do potencjału „młodości” w perspektywie kolejnych dziesięcioleci.

Z przeprowadzonej analizy wynika, że potencjał pracy osób w wieku powyżej 50 lat jest wykorzystany w minimalnym stopniu. Z całej populacji w województwie podlaskim pracuje zaledwie co trzecia osoba, w sytuacji gdy większość reprezentantów tej grupy mogłaby być jeszcze aktywna zawodowo. Niski poziom wskaźników zatrudnienia, a zarazem olbrzymia skala bierności zawodowej, dobitnie potwierdza

marnotrawienie tego zasobu pracy, charakteryzującego się wysokim poziomem kompetencji w skali regionu podlaskiego, zresztą podobnie jak w całym kraju.

Wydłużenie aktywności zawodowej osób starszych jest niezbędnym środkiem ograniczającym negatywne skutki zmniejszających się zasobów pracy, starzenia się ludności na Podlasiu, a zasobów pracy w szczególności. Poza tym jest również ważne z punktu widzenia samych osób w wieku 50+. W nowym systemie emerytalnym wysokość emerytury zależy od zgromadzonego kapitału, w efekcie od okresu zatrudnienia. Pracownicy kończący wcześniej swoją aktywność skazani będą na niskie świadczenia emerytalne, a w skrajnych przypadkach nawet na ubóstwo. Należy pamiętać, że praca zawodowa jest też ważna w wymiarze pozamaterialnym, bowiem jest podstawowym czynnikiem określającym miejsce człowieka w strukturze społecznej. Zaspakaja ponadto potrzebę psychospołeczną, jaką jest poczucie własnej wartości i użyteczności, sprzyja samorealizacji, zapewnia kontakty społeczne, co szczególnie jest ważne w późniejszym wieku (*W trosce o pracę...* 2004, s. 204).

Jednym z ważnych kierunków działań zorientowanych na wydłużenie aktywności zawodowej, które może przynieść efekty i to w krótkim okresie, jest zachęcanie aktualnie pracujących po 50. roku życia do kontynuowania zatrudnienia.

Przeprowadzona analiza powyżej pracujących w wieku 50 lat wskazuje, że szczególnie należałoby zachęcać do wydłużenia aktywności zawodowej:

- kobiety, które stanowią zaledwie około 44% całej populacji pracujących w wieku 50+;
- pracujących w sektorach, w których aktualnie jest relatywnie wysoki udział pracujących 50+, a więc w rolnictwie i edukacji;
- należałoby zachęcać do reorientacji zawodowej, zwłaszcza na obszarach wiejskich, także reprezentantów innych sektorów: przetwórstwa przemysłowego, budownictwa, transportu i gospodarki magazynowej.

Szybkie efekty związane z wydłużeniem aktywności zawodowej można też osiągnąć, zachęcając do niej osoby posiadające odpowiednie wykształcenie i kwalifikacje, w przypadku których obecnie wskaźnik zatrudnienia kształtuje się na poziomie 40-50%.

Należy podkreślić, że pracujący w wieku 50+ charakteryzują się olbrzymim doświadczeniem zawodowym tak dzisiaj cenionym na rynku pracy. Blisko 90% z nich ma staż pracy 20-letni, a nawet dłuższy.

Tak więc w warunkach współczesnej gospodarki niezbędne jest tzw. zarządzanie wiekiem (*age management*), które obejmuje różnorodne działania, skierowane głównie do starszych pracowników. Ma na celu poprawę ich środowiska pracy oraz zdolność do wykonywania pracy. Zarządzanie wiekiem podejmowane przez wiele podmiotów (państwo, partnerów społecznych, poszczególnych pracodawców i samych zainteresowanych, czyli starszych pracowników) na szczeblu krajowym, lokalnym oraz zakładu pracy (Urbanik, Wieczorek 2007, s. 12).

ROZDZIAŁ 2.

PRACOWNICY W WIEKU 50+ W OPINII PRACODAWCÓW

2.1. CEL, PRZEDMIOT I ZAKRES BADANIA

Z punktu widzenia badań mających na celu identyfikację determinant wydłużenia aktywności zawodowej pracowników w wieku powyżej 50 lat szczególnie istotna jest opinia pracodawców.

Pracodawcy mają kluczowe znaczenie w podtrzymywaniu aktywności zawodowej pracowników po 50. roku życia. Ich postawa uwarunkowana jest potrzebami biznesowymi, gdyż każda firma chce realizować cele ekonomiczne odnoszące się m.in. do poprawy swojej pozycji konkurencyjnej, ekspansji rynkowej czy też minimalizacji kosztów. Tak więc zatrudnienie osób starszych zdeterminowane jest efektywnym zarządzaniem zasobami ludzkimi, które wspiera dążenia firmy do realizacji wyznaczonych celów biznesowych (Urbaniak, Wieczorek 2007, s. 12).

Należy pamiętać, iż skuteczność działań pracodawców w kwestii wydłużenia aktywności zawodowej pracowników zdeterminowana jest też przez politykę państwa, ze szczególnym uwzględnieniem systemów emerytalnych i socjalnych, a także postawy pracowników w wieku 50+ – ich motywację do pracy, świadomość konieczności podnoszenia kwalifikacji itp. (Wiśniewski 2009, s. 13-14).

Badanie wśród pracodawców zrealizowano na próbie badawczej z sektora małych i średnich przedsiębiorstw, zatrudniających powyżej pięciu pracowników. Próba badawcza liczyła 500 przedsiębiorstw. Przebadano 100 mikrofirm, zatrudniających od 5 do 9 osób, 200 firm małych, zatrudniających od 10 do 49 osób, oraz 200 średnich firm, zatrudniających od 50 do 249 osób.

Badanie miało na celu dostarczenie danych na temat szeroko pojętego stosunku pracodawców do pracobiorców po 50. roku życia i ich aktywności zawodowej, a także ustalenie:

- poziomu i udziału w strukturze pracujących populacji po 50. roku życia;
- polityki kadrowej prowadzonej przez przedsiębiorstwo, w tym wobec pracowników w wieku 50+ (procesu rekrutacji i selekcji, systemu ocen, kierowania karierą);
- zalet i wad pracowników, którzy ukończyli 50 lat;
- podejmowanych w firmach działań na rzecz starszych pracowników, odnoszących się do kształtowania środowiska pracy;

- aktywności edukacyjnej pracowników w wieku powyżej 50 lat w firmach w opinii pracodawców;
- poziomu wiedzy odnośnie do zarządzania wiekiem (*age management*).

Badanie zostało przeprowadzone metodą IDI przez ankierów w bezpośrednich rozmowach z kierownikami odpowiedzialnymi za sprawy kadrowe w firmach.

Wywiady zostały przeprowadzone przez ankierów Centrum Badań i Analiz Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku. Wszyscy ankierzy zostali szczegółowo przeszkoleni. Zapoznali się zarówno z zasadami formalnymi przeprowadzania wywiadu, jak i z treścią merytoryczną realizowanej ankiety. Konieczna była bowiem często pomoc ankietowanym w zrozumieniu zagadnień i pojęć zawartych w kwestionariuszu.

2.2. OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA BADANYCH PRZEDSIĘBIORSTW

Charakterystyka ankietowanych przedsiębiorstw została dokonana według takich kryteriów, jak:

- rodzaj działalności;
- rok powstania;
- typ własności i forma organizacyjno-prawna;
- poziom zatrudnienia;
- lokalizacja;
- zasięg działalności.

Biorąc pod uwagę strukturę branżową badanych firm (według sekcji PKD), najliczniej reprezentowane są następujące dziedziny:

- handel i naprawy (113 firm);
- działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała (87 podmiotów);
- przemysł, łącznie z górnictwem, przetwórstwem przemysłowym, wytwarzaniem i zaopatrywaniem w energię elektryczną, gaz, wodę (65 firm);
- edukacja (53 podmioty);
- budownictwo (52 firmy);
- administracja publiczna i obrona narodowa (42 podmioty).

Szczegółowy rozkład przedsiębiorstw objętych badaniem w poszczególnych sekcjach działalności zawiera tabela 2.1 oraz wykres 2.1.

Biorąc pod uwagę staż funkcjonowania firm na rynku w strukturze badanych podmiotów, dominującą grupę stanowią te przedsiębiorstwa, które powstały w okresie transformacji systemowej, po 1990 roku. Ich udział kształtuje się na poziomie 64,6%. 226 firm (45,2%) powstało w latach 1990-1999, a 97 (19,4%) – w latach 2000-2010 (tabela 2.2, wykres 2.2).

TABELA 2.1. STRUKTURA BRANŻOWA FIRM OBJĘTYCH BADANIEM

Sekcja PKD	Liczba	%
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	17	3,4
Przemysł (łącznie z górnictwem, przetwórstwem przemysłowym, wytwarzaniem i zaopatrywaniem w energię elektryczną, gaz, wodę)	65	13,0
Budownictwo	52	10,4
Handel i naprawy	113	22,6
Hotele i restauracje	6	1,2
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	10	2,0
Pośrednictwo finansowe	9	1,8
Obsługa nieruchomości i firm	11	2,2
Administracja publiczna i obrona narodowa	42	8,4
Edukacja	53	10,6
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	35	7,0
Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	87	17,4
Ogółem	N=500	100,0

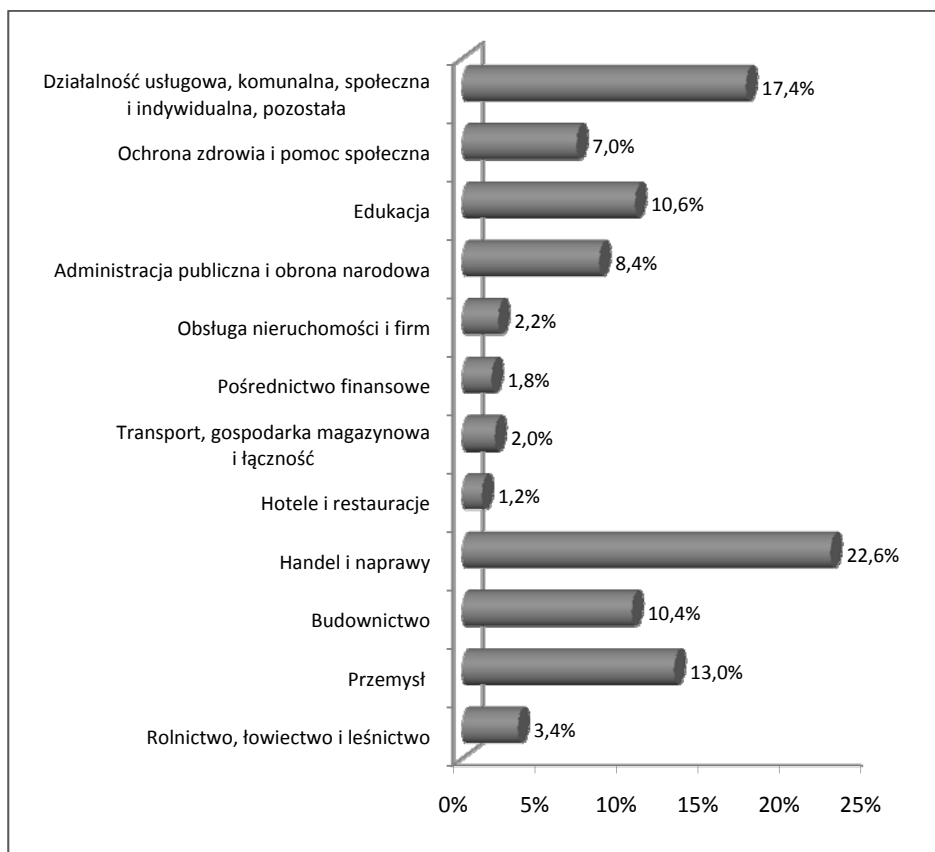
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Ponad jedna trzecia firm objętych badaniem charakteryzuje się kilkudziesięcioletnim stażem funkcjonowania na rynku. 38 przedsiębiorstw powstało do roku 1950, 54 firmy zostały założone w latach 1951-1969, a 85 podmiotów zaczęło funkcjonować w latach 1970-1989.

Uwzględniając sektor własności badanych firm, zdecydowaną większość (64,4%) stanowią przedsiębiorstwa sektora prywatnego (tabela 2.3, wykres 2.3). Podmioty funkcjonujące w sektorze publicznym to 178 firm, stanowiących 35,6% badanej populacji.

Natomiast z analizy danych dotyczących formy organizacyjno-prawnej badanych przedsiębiorstw wynika, iż największy odsetek zajmują podmioty prywatne – aż 57,3% badanych firm. W dalszej kolejności są przedsiębiorstwa państwowe i samorządowe (28,5%) oraz spółdzielnie (8,4%) – tabela 2.4.

Firmy z sektora MŚP, które wzięły udział w badaniu, zostały podzielone na trzy grupy, ze względu na zatrudnienie. Do pierwszej zaliczono firmy zatrudniające od 5 do 9 osób, do drugiej zatrudniające od 10 do 49 osób, do trzeciej zatrudniające od 50 do 249 osób.



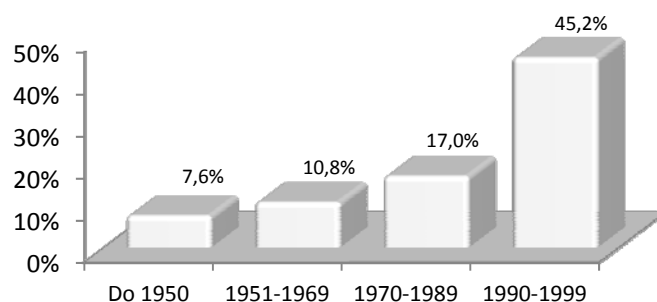
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 2.1. STRUKTURA PODMIOTÓW ZE WZGLĘDU NA RODZAJ GŁÓWNEJ DZIAŁALNOŚCI

TABELA 2.2. LICZBA BADANYCH PODMIOTÓW W ZALEŻNOŚCI OD ROKU ZAŁOŻENIA FIRMY

Rok założenia	Liczba	%
Do 1950	38	7,6
1951-1969	54	10,8
1970-1989	85	17,0
1990-1999	226	45,2
2000-2010	97	19,4
Ogółem	500	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



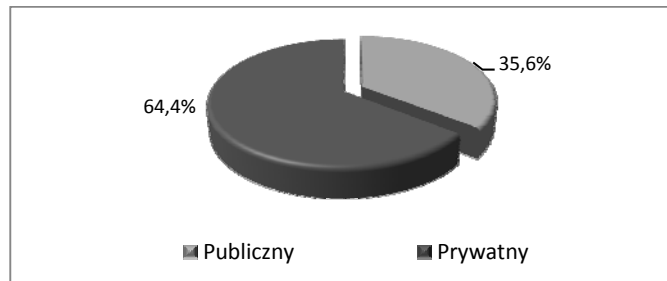
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 2.2. STRUKTURA BADANYCH FIRM W ZALEŻNOŚCI OD ROKU ZAŁOŻENIA FIRMY

TABELA 2.3. LICZBA PRZEDSIĘBIORSTW WEDŁUG SEKTORA WŁASNOŚCI

Sektor własności	Liczba	%
Publiczny	178	35,6
Prywatny	322	64,4
Ogółem	500	100,00

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 2.3. LICZBA BADANYCH PRZEDSIĘBIORSTW WEDŁUG SEKTORA WŁASNOŚCI

Zgodnie z założeniami, badaniem objęto 100 firm zatrudniających od 5 do 9 osób i po 200 podmiotów z pozostałych dwóch klas wielkości. Firmy mikro (zatrudniające do 5 osób) nie były objęte badaniem, bowiem z reguły mają charakter „rodzinny”, z niewielkim udziałem pracowników najemnych, i trudno byłoby o identyfikację problemów związanych z zatrudnianiem pracowników po 50. roku życia.

TABELA 2.4. LICZBA PRZEDSIĘBIORSTW WEDŁUG FORMY ORGANIZACYJNO-PRAWNEJ

Forma organizacyjno-prawna	Liczba	%
Przedsiębiorstwo państwowe lub samorządowe	142	28,5
Przedsiębiorstwo prywatne	286	57,3
Spółdzielnia	42	8,4
Organizacja społeczna (fundacje, stowarzyszenia)	3	0,6
Inna	26	5,2
Ogółem	N=500	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

W tabeli 2.5 oraz na wykresie 2.4 zaprezentowano strukturę badanych firm z uwzględnieniem rozmiarów i struktury zatrudnienia.

TABELA 2.5. STRUKTURA BADANYCH FIRM WEDŁUG ROZMIARÓW ZATRUDNIENIA

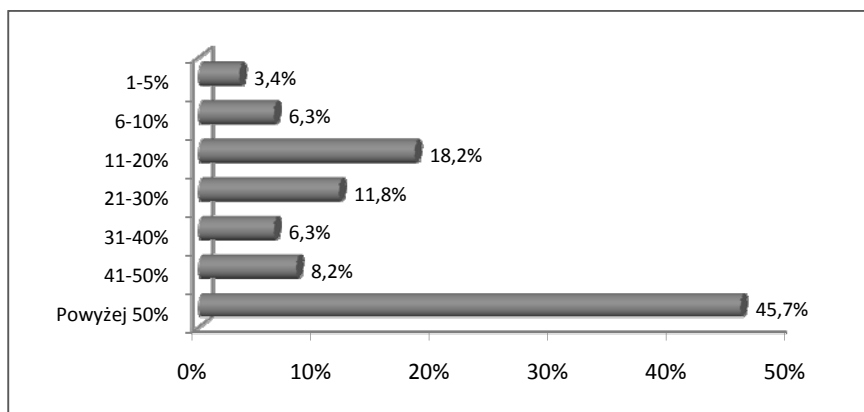
Wyszczególnienie	Liczba	%	Liczba zatrudnionych osób	%
5-9	100	20,0	651	2,5
10-49	200	40,0	4 887	18,8
50-249	200	40,0	20 457	78,7
Ogółem	500	100,0	25 995	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

W firmach objętych badaniem zatrudnionych było blisko ponad 26 tys. osób, z czego niemal 79% zatrudniały firmy średnie (50-249 zatrudnionych) i małe (10-49 zatrudnionych) – 18,8% (tabela 2.5).

W związku z tym, że kobiety wcześniej kończą aktywność zawodową, w badaniu próbowano ustalić udział kobiet w ogólnym zatrudnieniu.

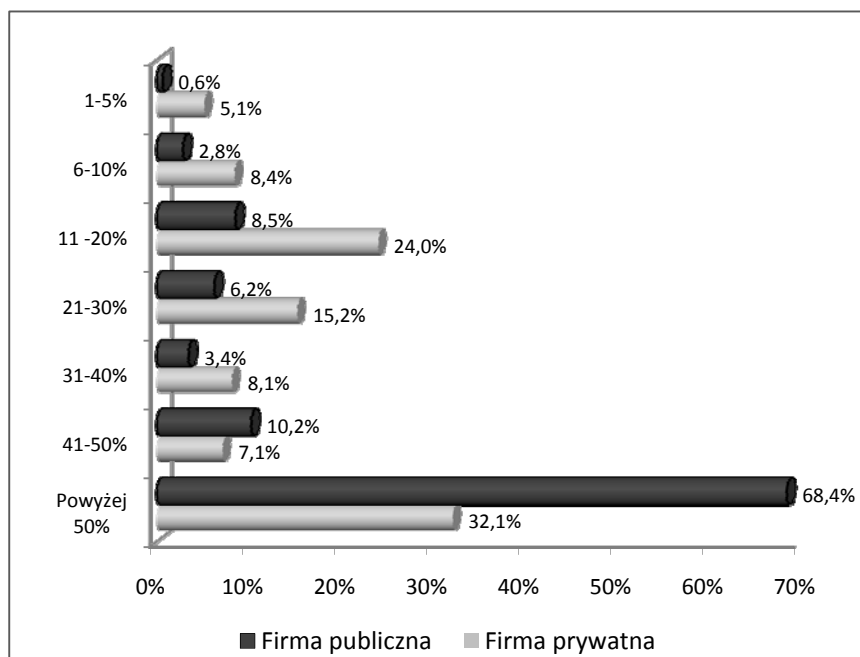
Z analizy danych przedstawionych na wykresie 2.4 wynika, że w blisko 46,0% badanych zakładów pracy występuje relatywnie wysoki udział kobiet w zatrudnieniu (powyżej 50%). W pozostałych firmach udział kobiet jest dość zróżnicowany.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 2.4. UDZIAŁ KOBIET W OGÓLNEJ LICZBIE PRACOWNIKÓW (N=500)

Jeśli skorelujemy stopień feminizacji zatrudnienia w firmach z sektorem własności, to okazuje się, że praca kobiet w poważnym stopniu odbywa się w firmach z sektora publicznego (wykres 2.5).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 2.5. UDZIAŁ KOBIET W OGÓLNEJ LICZBIE PRACOWNIKÓW Z UWZGLĘDNIENIEM SEKTORA WŁASNOŚCI FIRM (N=500)

W ponad 68,0% firm sektora publicznego w strukturze zatrudnienia dominują kobiety. Ten wskaźnik feminizacji zatrudnienia powyżej 50% dotyczy co trzeciej firmy prywatnej.

Przestrzenny rozkład badanych podmiotów obejmuje teren wszystkich 17 powiatów województwa podlaskiego: 14 ziemskich i 3 grodzkich. Strukturę podmiotów objętych badaniem w poszczególnych powiatach przedstawiono w tabeli 2.6.

TABELA 2.6. STRUKTURA BADANYCH PRZEDSIĘBIORSTW WEDŁUG LOKALIZACJI ZAKŁADU PRACY

Powiat	Liczba badanych firm	%
Augustowski	24	4,8
Białostocki	50	10,0
Bielski	21	4,2
Grajewski	17	3,4
Hajnowski	18	3,6
Kolneński	13	2,6
Łomżyński	15	3,0
Moniecki	12	2,4
Sejneński	7	1,4
Siemiatycki	14	2,8
Sokółski	20	4,0
Suwalski	9	1,8
Wysokomazowiecki	20	4,0
Zambrowski	19	3,8
M. Białystok	165	33,0
M. Łomża	36	7,2
M. Suwałki	40	8,0
Ogółem	500	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Struktura przestrzenna rozkładu badanej populacji adekwatna jest do istniejącego nasycenia podmiotami gospodarczymi w poszczególnych powiatach.

Z punktu widzenia rozwoju firm, w tym tworzenia i utrzymania miejsc pracy, duże znaczenie ma umiędzynarodowienie działalności. W szczególności ekspansja eksportowa przyczynia się do zwiększenia możliwości sprzedaży wytwarzanych produktów, a w efekcie zwiększenia produkcji. W ten sposób zostaje osłabiona bariera popytowa, na którą najczęściej natrafiają przedsiębiorcy (Sadowska-Snarska 2010, s. 42).

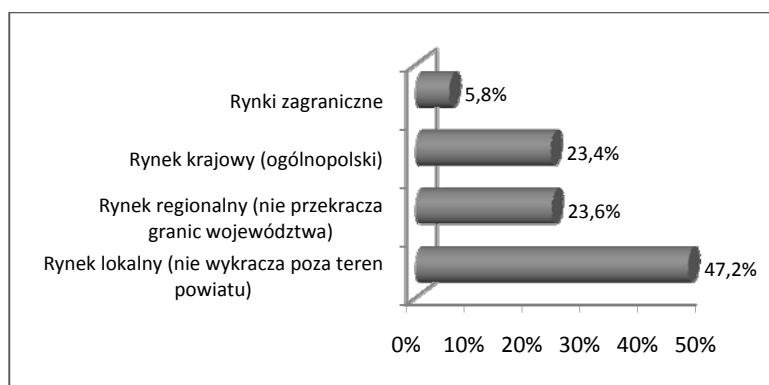
Zgodnie z uzyskanymi wynikami badań, w strukturze przestrzennej rynków działalności analizowanych firm wyraźnie przeważa rynek lokalny (tabela 2.7, wykres 2.6). W dalszej kolejności na podobnym poziomie kształtują się rynek krajowy (23,4%) oraz rynek regionalny – 118 firm, co stanowi 23,6% badanych przedsiębiorstw.

Zaledwie 5,8% podmiotów swoją działalnością obejmuje również rynki zagraniczne.

TABELA 2.7. RYNEK DZIAŁANIA BADANYCH PRZEDSIĘBIORSTW

Rynek działalności	Liczba	%
Rynek lokalny (nie wykracza poza teren powiatu)	236	47,2
Rynek regionalny (nie przekracza granic województwa)	118	23,6
Rynek krajowy (ogólnopolski)	117	23,4
Rynki zagraniczne	29	5,8
Ogółem	500	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



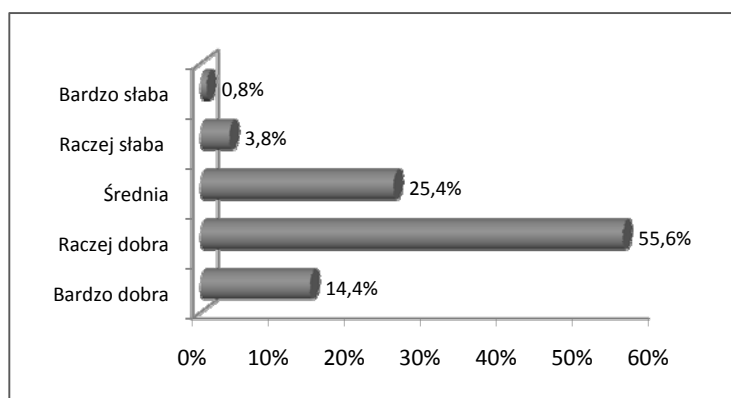
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

WYKRES 2.6. RYNEK DZIAŁANIA BADANYCH PRZEDSIĘBIORSTW (N=500)

Pomimo że od połowy 2008 roku odczuwany jest kryzys gospodarczy w skali globalnej, to na podstawie uzyskanych wyników badań można stwierdzić, że podlaskie firmy postrzegają swoją sytuację ekonomiczną jako dość dobrą. Podczas badania (połowa 2010 roku) sytuację ekonomiczną swojego przedsiębiorstwa 14,4% badanych firm określało jako bardzo dobrą, 55,6% jako raczej dobrą, 25,4% jako średnią (stagnacja), 3,8% jako raczej słabą, 0,8% jako bardzo słabą. Wyraźnie dominują

firmy, które są w średniej, dobrej i bardzo dobrej sytuacji ekonomicznej w stosunku do podmiotów oceniających swoją sytuację jako słabą i bardzo słabą (wykres 2.7).

Uzyskane wyniki badań wskazują, iż podlaskie przedsiębiorstwa, głównie ze względu na orientację swojej sprzedaży bądź świadczonych usług, nie odczuły skutków globalnego kryzysu gospodarczego. Ta dość dobra kondycja podlaskich firm nie oznacza, że firmy nie zmieniły polityki zatrudnienia, nie podejmą działań związanych z restrukturyzacją, w kierunku obniżki kosztów funkcjonowania, co wiąże się również z redukcją zatrudnienia. Z reguły sytuacje kryzysowe zachęcają przedsiębiorstwa do tego typu działań w celu poprawy pozycji konkurencyjnej na rynku (por. Sadowska-Snarska 2010, s. 44 i nast.).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 2.7. OGÓLNA SYTUACJA EKONOMICZNA BADANYCH FIRM (N=500)

2.3. POLITYKA ZATRUDNIENIA BADANYCH FIRM WOBEC PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+

Z punktu widzenia celu badania istotną kwestią staje się rozpoznanie w badanych firmach z sektora MŚP:

- poziomu i struktur zatrudnienia pracowników według wieku;
- funkcjonowania sformalizowanego systemu ocen pracowników, których znajomość powala na uniknięcie poczucia dyskryminacji przez poszczególne grupy pracownicze, m.in. przez starszych pracowników w wieku 50+;
- podejmowanych działań na rzecz kierowania karierą zawodową swoich pracowników.

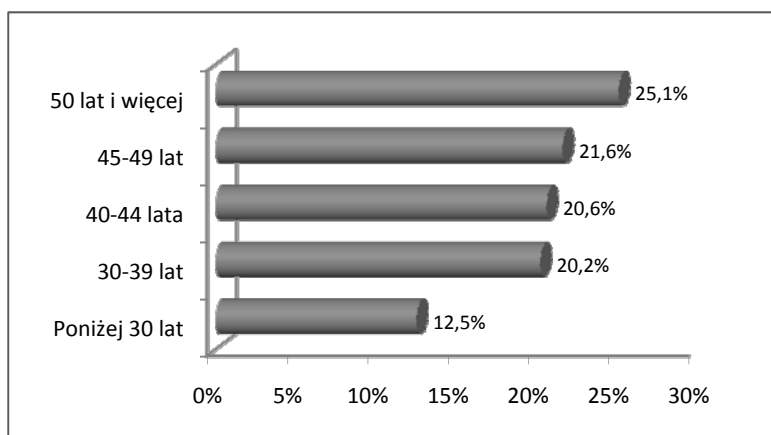
2.3.1. STRUKTURA ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW W BADANYCH FIRMACH

Z punktu widzenia realizacji celu niniejszego badania istotna jest analiza struktury zatrudnienia pracowników z uwzględnieniem kryterium wieku oraz zmiany poziomu zatrudnienia w grupie pracowników po 50. roku życia.

Biorąc pod uwagę strukturę wieku pracowników zatrudnionych w badanych firmach, widzimy, że średnio udział pracowników w wieku 50 lat i więcej jest relatywnie wysoki w stosunku do pozostałych grup wiekowych i stanowi 25,1% (wykres 2.8). Należy jednak podkreślić, iż w badaniu, zgodnie z założeniami, wzięły udział tylko firmy, w których zatrudnieni byli pracownicy w wieku 50+.

Porównanie struktury wieku pracowników w firmach funkcjonujących w sektorze prywatnym i publicznym wskazuje na zdecydowanie niższy udział pracowników w wieku 50+ w sektorze prywatnym (22,3% wobec 29,2% w sektorze publicznym), a zarazem wyższy udział pracowników w młodszych grupach wiekowych (poniżej 30 lat – 14,6% wobec 9,4% w firmach publicznych, w wieku 30-39 lat – 21,2% wobec 18,7%, 40-44 lata – 21,1% wobec 19,9%) – tabela 2.8.

Tak więc pracodawcy z sektora prywatnego nastawieni są raczej na zatrudnianie pracowników w wieku mobilnym (do 45. roku życia), których udział w ogólnym zatrudnieniu kształtuje się na poziomie blisko 57% (wobec 48,0% w firmach publicznych). W efekcie w firmach prywatnych jest o 9 pkt proc. niższy udział pracowników w wieku niemobilnym.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 2.8. STRUKTURA PRACOWNIKÓW WEDŁUG WIEKU W BADANYCH FIRMACH (N=500)

TABELA 2.8. STRUKTURA WIEKU PRACOWNIKÓW W BADANYCH FIRMACH Z UWZGLĘDNIENIEM SEKTORA WŁASNOŚCI (W %)

Wiek pracowników	Firma prywatna	Firma publiczna	Ogółem
Poniżej 30 lat	14,6	9,4	12,5
30-39 lat	21,2	18,7	20,2
40-44 lata	21,1	19,9	20,6
45-49 lat	20,7	22,8	21,6
50 lat i więcej	22,3	29,2	25,1
Ogółem	100,0	100,0	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Analiza ruchu kadrowego pracowników w wieku powyżej 50 lat w ciągu ostatniego roku wskazuje, że poziom zatrudnienia raczej wykazywał się wysoką stabilnością (tabela 2.9). Pomimo że odsetek firm, w których nastąpił wzrost zatrudnienia pracowników w wieku 50+ jest wyższy od tych, w których zwalniano pracowników po 50. roku życia, to z porównania liczb bezwzględnych odnośnie do przyjęć i zwolnień wynika niemalże bilans zerowy.

TABELA 2.9. ZMIANY POZIOMU ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW PO 50. ROKU ŻYCIA W CIĄGU OSTATNIEGO ROKU (N=500, W %)

Zmiany poziomu zatrudnienia	Firma prywatna	Firma publiczna	Razem
Wzrósł	13,4	14,0	13,6
Zmalał	5,0	7,9	6,0
Nie zmienił się	81,7	78,1	80,4
Ogółem	100,0	100,0	100,0

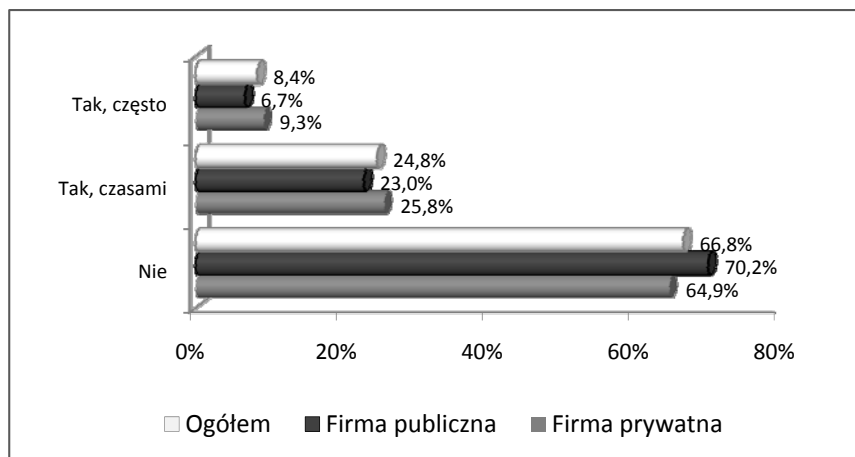
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Tak więc firmy nie pozbywają się starszych pracowników, nawet w okresie kryzysu gospodarczego, ale, co jest kwestią kluczową, nie zatrudniają też nowych pracowników.

2.3.2. REKRUTACJA I OCENA PRACOWNIKÓW

Jednym z elementów polityki personalnej firm, w odniesieniu do zarządzania wiekiem, jest zatrudnianie starszych pracowników, brak dyskryminacji wiekowej w ofertach pracy oraz przy przyjmowaniu do pracy. W badaniu pracodawcy byli pytani o uwzględnianie wieku kandydatów do pracy w procesie rekrutacji.

Z analizy danych przedstawionych na wykresie 2.9 wynika, że częściej niż co trzecia firma w procesie rekrutacji bierze pod uwagę wiek kandydata (8,4% odpowiedziało „tak, często” i 24,8% „tak, czasami”). Ponadto pracodawcy z sektora prywatnego nieco częściej niż pracodawcy z sektora publicznego uwzględniają wiek w procesie rekrutacji kandydatów do pracy (9,3% wskazań na „tak, często” i „tak, czasami” do 25,8%).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 2.9. UWZGLĘDNIANIE WIEKU KANDYDATÓW DO PRACY W PROCESIE REKRUTACJI PRACOWNIKÓW (N=500)

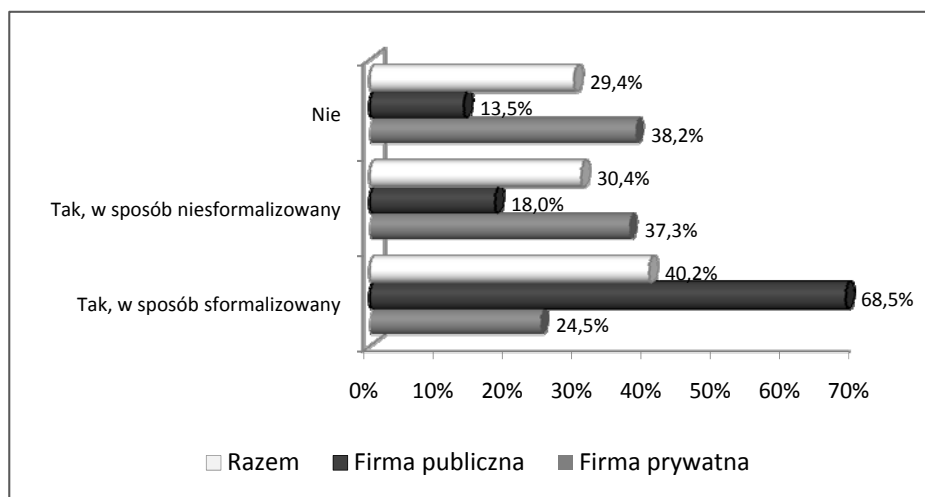
Wyniki badań potwierdzają, iż firmy nie mają świadomości odnośnie do korzyści związanych z zarządzaniem wiekiem w obszarze rekrutacji i selekcji. Odnoszą się one m.in. do (Litwiński, Sztanderska 2010):

- wzrostu wydajności pracy poprzez lepsze dopasowanie kompetencji pracowników do potrzeb przedsiębiorstwa;
- obniżenia kosztów rekrutacji i selekcji w związku z poszerzeniem kręgu potencjalnych kandydatów do pracy;
- stworzenia możliwości przekazywania umiejętności posiadanych przez starszych pracowników osobom młodszym, np. w formie mentoringu;
- wzrostu produktywności i innowacyjności firmy poprzez połączenie umiejętności nowych (reprezentowanych przez młodych pracowników) i dotychczasowych (posiadanych przez starszych pracowników);
- poprawy wizerunku przedsiębiorstwa, zarówno wewnętrznego, jak i zewnętrznego, w związku ze stosowaniem polityki zarządzania wiekiem, co może skutkować przyciąganiem najlepszych kandydatów do pracy;
- uniknięcia niedoboru siły roboczej, w kontekście zarysowującego się trendu demograficznego, poprzez rekrutację osób starszych;

- mniejszej rotacji pracowników (osoby starsze są bardziej przywiązane do danej firmy niż pracownicy młodszy);
- możliwego wzrostu sprzedaży w firmach usługowych, których klientami są osoby starsze – starsi pracownicy mogą być lepiej postrzegani przez klientów.

Innym elementem zarządzania zasobami ludzkimi w firmie, w tym zarządzania wiekiem, jest funkcjonowanie sformalizowanego systemu ocen pracowników. Pozwala on na obiektywny pomiar efektywności, kompetencji danego pracownika w odniesieniu do potrzeb jego stanowiska. Dzięki ocenom określa się także jego przydatność dla firmy w najbliższej przyszłości. Z kolei znajomość systemu ocen wśród pracowników pozwala na uniknięcie poczucia dyskryminacji przez poszczególne grupy pracownicze, m.in. przez starszych pracowników w wieku 50+.

Z badań wynika, że w sposób sformalizowany dokonuje oceny 40,2% badanych firm, przy czym zaledwie 24,5% firm z sektora prywatnego i 68,5% z sektora publicznego (wykres 2.10).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 2.10. OKRESOWA OCENA PRACOWNIKÓW W BADANYCH FIRMACH (N=500)

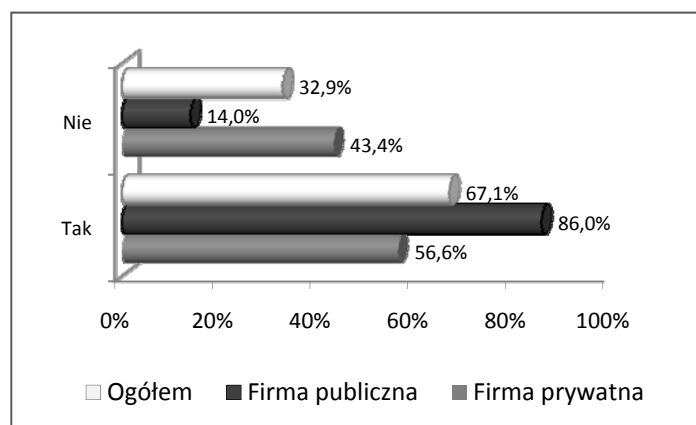
Firmy prywatne częściej niż publiczne dokonują oceny w sposób niesformalizowany (37,3% wobec 18% w sektorze publicznym). Blisko 40% firm prywatnych nie podejmuje w ogóle działań związanych z oceną okresową (wobec 13,5% w sektorze publicznym).

2.3.3. ZARZĄDZANIE KARIERĄ PRACOWNIKÓW

Ważnym elementem ZZL jest planowanie karier, związane z łączeniem osobistych planów rozwoju zawodowego pracowników z planami organizacyjnymi, odnoszące się do przewidywanych potrzeb firmy. Przy tym podejściu zakłada się, iż kariera jest wspólną sprawą pracownika i firmy.

Planowanie karier przynosi korzyści zarówno dla organizacji, jak i pracowników. Wiąże pracowników z firmą, obniża koszty rekrutacji, selekcji i związane z nadmierną płynnością pracowników, ułatwia rozwój osobisty i zawodowy bez konieczności zmiany pracodawcy oraz utrwala kulturę organizacyjną i zapotrzebowanie na odpowiednio wykwalifikowanych pracowników (Smolbik-Jęczmień 1999, s. 136).

Wyniki badań wskazują, że 67,1% pracodawców aktywnie kieruje karierą pracowników; przy czym dotyczy to 86,0% firm z sektora publicznego i 56,6% z sektora prywatnego (wykres 2.11). Tak więc po raz kolejny potwierdzają się istotne różnice w zarządzaniu zasobami ludzkimi pomiędzy pracodawcami z sektora publicznego i prywatnego.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 2.11. CZY FIRMA AKTYWNIIE KIERUJE KARIERĄ SWOICH PRACOWNIKÓW?
(N=500)

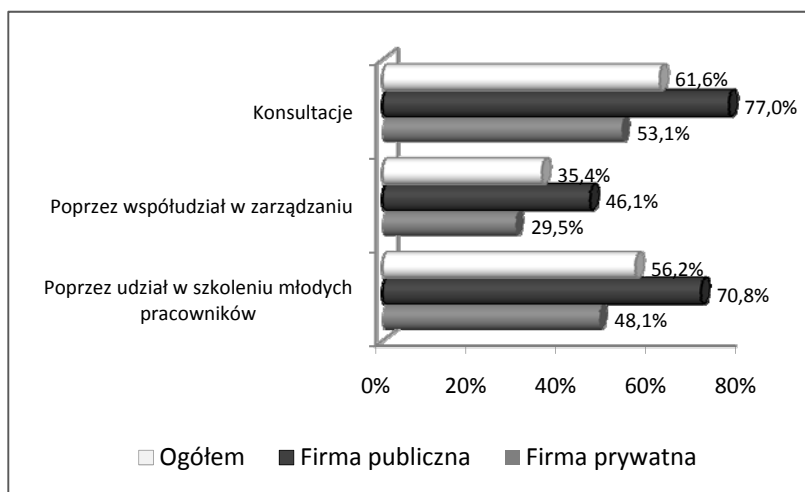
2.3.4. WYKORZYSTYWANIE WIEDZY I DOŚWIADCZENIA PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+

Pracownicy w wieku powyżej 50 lat dysponują dużym potencjałem wiedzy, którego właściwe wykorzystanie przyczynić się może do zwiększenia efektywności działania, zwłaszcza firm z sektora MŚP (Szuwarzyński 2007, s. 60).

Z analizy danych przedstawionych na wykresie 2.12 wynika, że podlaskie firmy z sektora MŚP wykorzystują w różny sposób i z różną intensywnością wiedzę i doświadczenie pracowników po 50. roku życia.

Najczęściej wykorzystywanym sposobem są konsultacje, na co wskazało aż 77,0% firm z sektora publicznego i 53,1% z sektora prywatnego. Pracownicy w wieku 50+ angażowani są również do szkolenia młodych pracowników (56,2%). Najrzadziej wykorzystywanym sposobem jest współdział pracowników po ukończeniu 50 lat w zarządzaniu w firmach (35,4%).

Wyniki badań potwierdzają zdecydowanie większą intensywność wykorzystania wiedzy i doświadczenia starszych pracowników w sektorze publicznym niż prywatnym.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 2.12. SPOSOBY WYKORZYSTYWANIA WIEDZY I DOŚWIADCZENIA PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+ (N=500)

2.4. ZALETY I WADY PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+ W OPINII PRACODAWCÓW

Z punktu widzenia efektywnego wykorzystania potencjału pracy osób po 50. roku życia istotna jest identyfikacja zalet (mocnych stron) i wad (słabych stron) starszych pracowników.

Skuteczne zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie wymaga stosowania takich działań, które pozwolą jak najlepiej wykorzystać zalety starszych pracowników oraz zminimalizować ich wady (Litwiński, Sztanderska 2010, s. 100). Z tego punktu wi-

dzenia istotną kwestią jest świadomość pracodawcy potencjalnych zalet starszych pracowników i umiejętność ich dostrzegania.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 2.13. ZALETY PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+ W OPINII BADANYCH PRACODAWCÓW (N=500)

Z danych przedstawionych na wykresie 2.13 wynika, że pracodawcy wskazują na liczne zalety pracowników w wieku 50+, odnoszące się zarówno do cech zawodowych, jak i osobowych. W szczególności doceniają oni:

- duże doświadczenie zawodowe (83,6% wskazań respondentów);

- odpowiedzialność (77,2%);
- fachową wiedzę (51,8% wskazań);
- sumienność (38,8% wskazań);
- dyspozycyjność (34,2%);
- lojalność (33,6%);
- wysokie umiejętności zawodowe (29,0%).

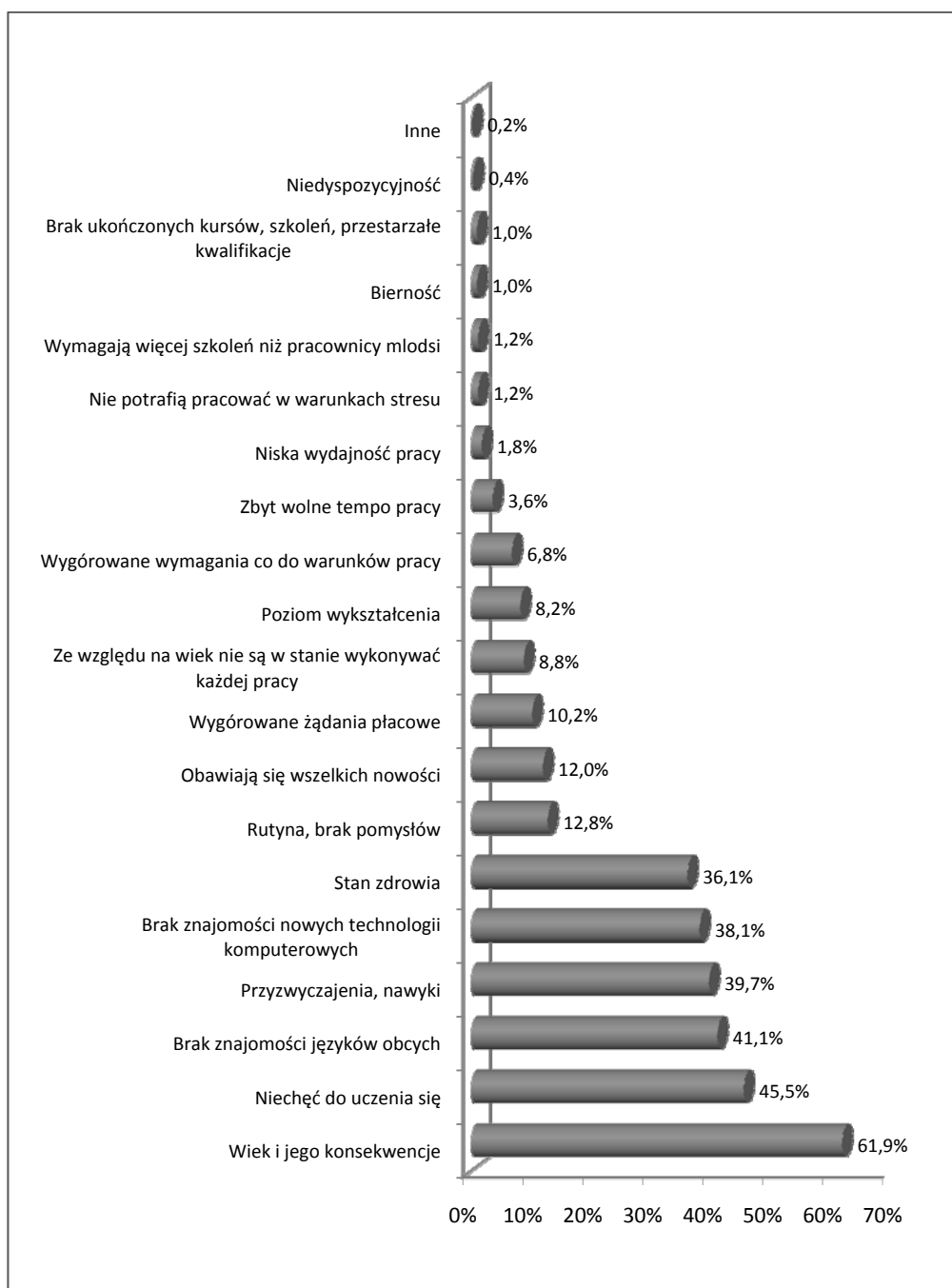
Blisko 22,0% respondentów zwraca uwagę na wysoką wydajność pracowników w wieku 50+, wbrew powszechnym opiniom na temat wydajności malejącej wraz z wiekiem.

Zalety pracowników dostrzegane są zarówno przez pracodawców z sektora publicznego, jak i prywatnego (tabela 2.10). W sektorze prywatnym w stosunku do sektora publicznego wyższy odsetek wskazań dotyczył takich cech, jak: dyspozycyjność (35,7% wobec 31,5%), lojalność (34,5% wobec 32,0%), wysoka wydajność pracy (22,7% wobec 19,7%).

TABELA 2.10. ZALETY PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+ W OPINII PRACODAWCÓW Z UWZGLĘDNIENIEM SEKTORA WŁASNOŚCI (% WSKAZAŃ)

Wyszczególnienie	Pracodawcy		Ogółem
	Sektor prywatny	Sektor publiczny	
Duże doświadczenie zawodowe	79,8	90,4	83,6
Odpowiedzialność	76,1	79,2	77,2
Dyspozycyjność	35,7	31,5	34,2
Łatwość nawiązywania kontaktów	9,0	7,3	8,4
Sumienność	37,0	42,1	38,8
Lojalność	34,5	32,0	33,6
Poziom wykształcenia	9,0	19,7	12,8
Inicjatywa	4,7	4,5	4,6
Motywacja, przebojowość	1,9	0,6	1,4
Wiedza fachowa	50,3	54,5	51,8
Wysoka wydajność pracy	22,7	19,7	21,6
Wysokie umiejętności zawodowe	28,6	29,8	29,0
Determinacja w realizacji celów	4,0	5,6	4,6
Stan zdrowia	0,3	1,1	0,6
Umiejętność autoprezentacji	1,6	1,1	1,4
Elastyczność	1,2	1,7	1,4
Poziom wykształcenia	0,6	5,6	2,4
Ukończone kursy i szkolenia	6,2	8,4	7,0
Niskie wymagania płacowe	2,2	0,6	1,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 2.14. WADY PRACOWNIKÓW PO 50. ROKU ŻYCIA W OPINII BADANYCH PRACODAWCÓW (N=500)

Pomimo że pracodawcy dostrzegają liczne zalety starszych pracowników, to dostrzegają również wady. Pytając pracodawców o wady pracowników w wieku 50+, pośrednio można dowiedzieć się, jakie są powody niechęci do zatrudniania osób starszych.

Wśród wad pracowników po 50. roku życia na pierwszym miejscu jest wiek i jego konsekwencje (61,9% wskazań), a więc szybka perspektywa przejścia na emeryturę przez pracowników w momencie osiągnięcia wieku emerytalnego (wykres 2.14, tabela 2.11).

TABELA 2.11. WADY PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+ W OPINII PRACODAWCÓW Z UWZGLĘDNIENIEM SEKTORA WŁASNOŚCI (% WSKAZAŃ)

Wyszczególnienie	Pracodawcy		Ogółem
	Sektor prywatny	Sektor publiczny	
Niechęć do uczenia się	50,9	35,4	45,5
Poziom wykształcenia	8,7	7,3	8,2
Wiek i jego konsekwencje	63,7	58,4	61,9
Wygórowane wymagania co do warunków pracy	8,4	3,9	6,8
Wygórowane żądania płacowe	10,6	9,6	10,2
Brak znajomości nowych technologii komputerowych	38,2	37,6	38,1
Stan zdrowia	34,5	38,8	36,1
Przyzwyczajenia, nawyki	37,6	43,3	39,7
Niska wydajność pracy	2,5	0,6	1,8
Rutyna, brak pomysłów	9,6	18,5	12,8
Brak znajomości języków obcych	38,2	46,1	41,1
Brak ukończonych kursów, szkoleń, przestarzałe kwalifikacje	0,9	1,1	1,0
Niedyspozycyjność	0,6	0,0	0,4
Bierność	1,2	0,6	1,0
Zbyt wolne tempo pracy	4,3	2,2	3,6
Ze względu na wiek nie są w stanie wykonywać każdej pracy	9,3	7,9	8,8
Obawiają się wszelkich nowości	9,9	15,7	12,0
Nie potrafią pracować w warunkach stresu	0,6	2,2	1,2
Wymagają więcej szkoleń niż pracownicy młodszy	1,2	1,1	1,2
Inne	0,0	0,6	0,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Inną wadą pracowników w wieku powyżej 50 lat jest niechęć do uczenia się, na co wskazało 45,5% pracodawców. Wada ta szczególnie jest dostrzegana przez pracodawców prywatnych (50,9% wskazań do 35,4% w sektorze publicznym).

Brak znajomości języków obcych oraz nowych technologii komputerowych to kolejne słabe strony pracowników w wieku 50+, na co wskazało odpowiednio 41,1% i 38,1% pracodawców. Wśród innych wad wymieniano relatywnie często: przyzwyczajenia oraz nawyki (blisko 40,0% wskazań), a także pogarszający się stan zdrowia (36,1% wskazań).

Analiza struktury odpowiedzi odnośnie do wad pracowników w wieku 50+ udzielanych przez pracodawców prywatnych i z sektora publicznego jest zbliżona. Największe rozbieżności dotyczą m.in. takich wad, jak (tabela 2.11):

- niechęć do uczenia się (50,9% wskazań w sektorze prywatnym i 35,4% w publicznym);
- wiek i jego konsekwencje (odpowiednio 63,7% i 58,4% wskazań);
- stan zdrowia (odpowiednio 34,5% i 38,8%);
- przyzwyczajenia, nawyki (odpowiednio 37,6% i 43,3%);
- brak znajomości języków obcych (odpowiednio 38,2% i 46,1%);
- rutyna, brak pomysłów (odpowiednio 9,6% i 18,5%).

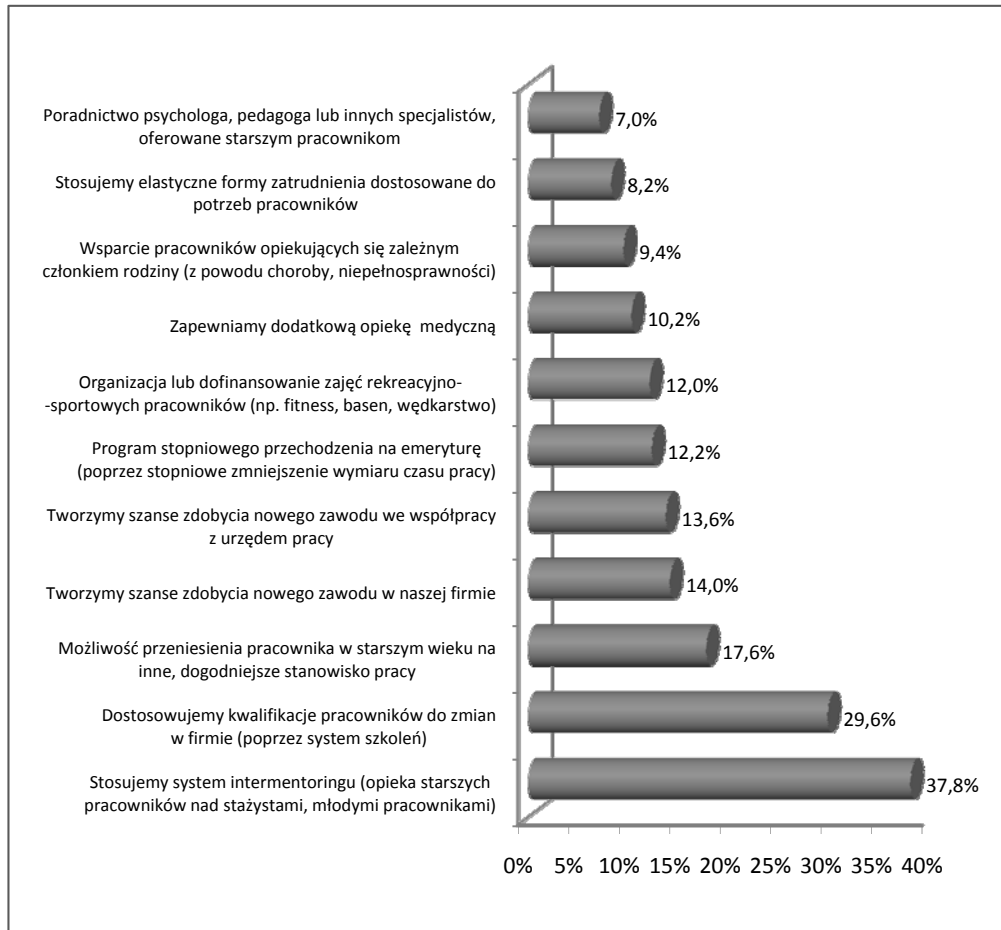
Resumując rozważania dotyczące zalet i wad pracowników powyżej 50. roku życia, wskazanych przez podlaskich pracodawców z sektora MŚP, należy stwierdzić, iż występuje pewien brak konsekwencji w ocenie starszych pracowników. Starsi pracownicy postrzegani są jako osoby atrakcyjne na rynku pracy ze względu na duże doświadczenie zawodowe, będące bardzo pożądaną zaletą kandydatów do pracy niemalże na każde stanowisko (Sadowska-Snarska 2010, s. 80 i nast.). Mogłoby to sugerować, że pracownicy w wieku 50+ będą szczególnie poszukiwani, będą mieli największe szanse na zatrudnienie i pozostanie w firmie jak najdłużej. Praktyka pokazuje jednak co innego. Może to być spowodowane postrzeganiem starszych pracowników dość stereotypowo, zwłaszcza przez pryzmat wieku i jego konsekwencji, a więc odejścia z pracy, najszybciej jak to możliwe, najpóźniej po osiągnięciu wieku emerytalnego.

2.5. DZIAŁANIA FIRM NA RZECZ WSPARCIA PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+

Z punktu widzenia wydłużenia aktywności zawodowej starszych pracowników niezmiernie ważne są działania pracodawców wspierające ich. Wiąże się to ze zmieniającymi się wraz z wiekiem możliwościami wykonywania pracy, a także rosnącymi obciążeniami związanymi z obowiązkami rodzinnymi i dotyczy w szczególności kobiet, opiekujących się zależnymi członkami rodziny.

Analiza danych przedstawionych na wykresie 2.15 wskazuje na niewielki odsetek i dość niską intensywność podejmowanych działań wspierających, co może być spowodowane niską świadomością konieczności wsparcia pracowników w wieku

50+. Aktualna sytuacja na rynku pracy, charakteryzująca się nadpodażą potencjału pracy, wskutek sytuacji demograficznej oraz kryzysu gospodarczego, również nie sprzyja podejmowaniu działań wspierających starszych pracowników. Firmy w niewielkim stopniu odczuwają trudności z pozyskaniem odpowiednich pracowników (Sadowska-Snarska 2010, s. 74 i nast.). Najprawdopodobniej mają też niską świadomość prognozowanych trendów demograficznych, związanych z relatywnie dużym spadkiem udziału populacji osób w wieku produkcyjnym.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 2.15. DZIAŁANIA FIRM NA RZECZ WSPARCIA PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+ (N=500)

Kluczowe znaczenie ma zaoferowanie przez pracodawcę elastycznych form zatrudnienia, dostosowanych do indywidualnych potrzeb pracowników oraz wsparcie pracowników opiekujących się zależnymi członkami rodziny. Jednak, jak wynika

z danych przedstawionych na wykresie 2.15 oraz w tabeli 2.12, zaledwie 8,2% firm wskazało na stosowanie elastycznych form zatrudnienia jako wsparcia starszych pracowników. Niska intensywność wykorzystania tego instrumentu dotyczy zarówno firm prywatnych, jak i z sektora publicznego (odpowiednio 8,1% i 8,4% wskazań). Wsparcie pracowników opiekujących się zależnymi członkami rodziny oferuje zaledwie 9,4% firm, w tym 5,6% z sektora prywatnego i 16,3% z sektora publicznego.

TABELA 2.12. FORMY WSPARCIA PRACOWNIKÓW PO 50. ROKU ŻYCIA W BADANYCH FIRMACH Z UWZGLĘDNIENIEM SEKTORA WŁASNOŚCI (% WSKAZAŃ)

Forma wsparcia	Pracodawcy		Ogółem
	Sektor prywatny	Sektor publiczny	
Stosujemy elastyczne formy zatrudnienia, dostosowane do potrzeb pracowników	8,1	8,4	8,2
Zapewniamy dodatkową opiekę medyczną	6,2	17,4	10,2
Dostosowujemy kwalifikacje pracowników do zmian w firmie (poprzez system szkoleń)	22,0	43,3	29,6
Stosujemy system intermentoringu (opieka starszych pracowników nad stażystami, młodymi pracownikami)	29,5	52,8	37,8
Tworzymy szanse zdobycia nowego zawodu w naszej firmie	10,6	20,2	14,0
Tworzymy szanse zdobycia nowego zawodu we współpracy z urzędem pracy	10,6	19,1	13,6
Wsparcie pracowników opiekujących się zależnym członkiem rodziny (z powodu choroby, niepełnosprawności)	5,6	16,3	9,4
Program stopniowego przechodzenia na emeryturę (poprzez stopniowe zmniejszenie wymiaru czasu pracy)	8,1	19,7	12,2
Możliwość przeniesienia pracownika w starszym wieku na inne, dogodniejsze stanowisko pracy	15,8	20,8	17,6
Poradnictwo psychologa, pedagoga lub innych specjalistów, oferowane starszym pracownikom	4,0	12,4	7,0
Organizacja lub dofinansowanie zajęć rekreacyjno-sportowych pracowników (np. fitness, basen, wędkarstwo)	7,5	20,2	12,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Dość rzadko firmy wykorzystują również programy stopniowego przechodzenia na emeryturę poprzez stopniowe zmniejszanie wymiaru czasu pracy (12,2% wska-

zań, w tym 8,1% dotyczy sektora prywatnego i 19,7% sektora publicznego), czy też przenoszenie pracownika w starszym wieku na inne, dogodniejsze, dopasowane do stanu zdrowia i umiejętności pracownika, stanowisko pracy (17,6% wskazań).

Wraz z wiekiem zmniejsza się również kondycja zdrowotna pracowników i z tego punktu widzenia ważna staje się promocja zdrowia (Mól 2008).

Istotne jest tu wsparcie w postaci:

- dodatkowej opieki medycznej, którą niestety oferuje tylko 6,2% firm prywatnych i 17,4% firm z sektora publicznego;
- organizacji lub dofinansowania zajęć rekreacyjno-sportowych (np. fitness, basen, wędkarstwo), które również stosuje tylko 7,5% firm prywatnych i co piąta firma publiczna;
- poradnictwa psychologa, pedagoga lub innych specjalistów, stosowanego przez niewielki odsetek pracodawców (4,0% z sektora prywatnego i 12,4% z publicznego).

Nieco lepsza jest sytuacja, zwłaszcza w sektorze publicznym, w kwestii:

- wykorzystania starszych pracowników do opieki nad stażystami, młodszymi pracownikami (29,5% wskazań firm prywatnych i 52,8% firm publicznych);
- dostosowania kwalifikacji pracowników do zmian w firmie poprzez system szkoleń, na co wskazało odpowiednio 22,0% firm prywatnych i 43,3% publicznych.

Szanse zdobycia nowego zawodu przez starszych pracowników u dotychczasowego pracodawcy, czy też we współpracy z urzędem pracy, są również nieznaczne, zwłaszcza w sektorze prywatnym (10,6% wskazań).

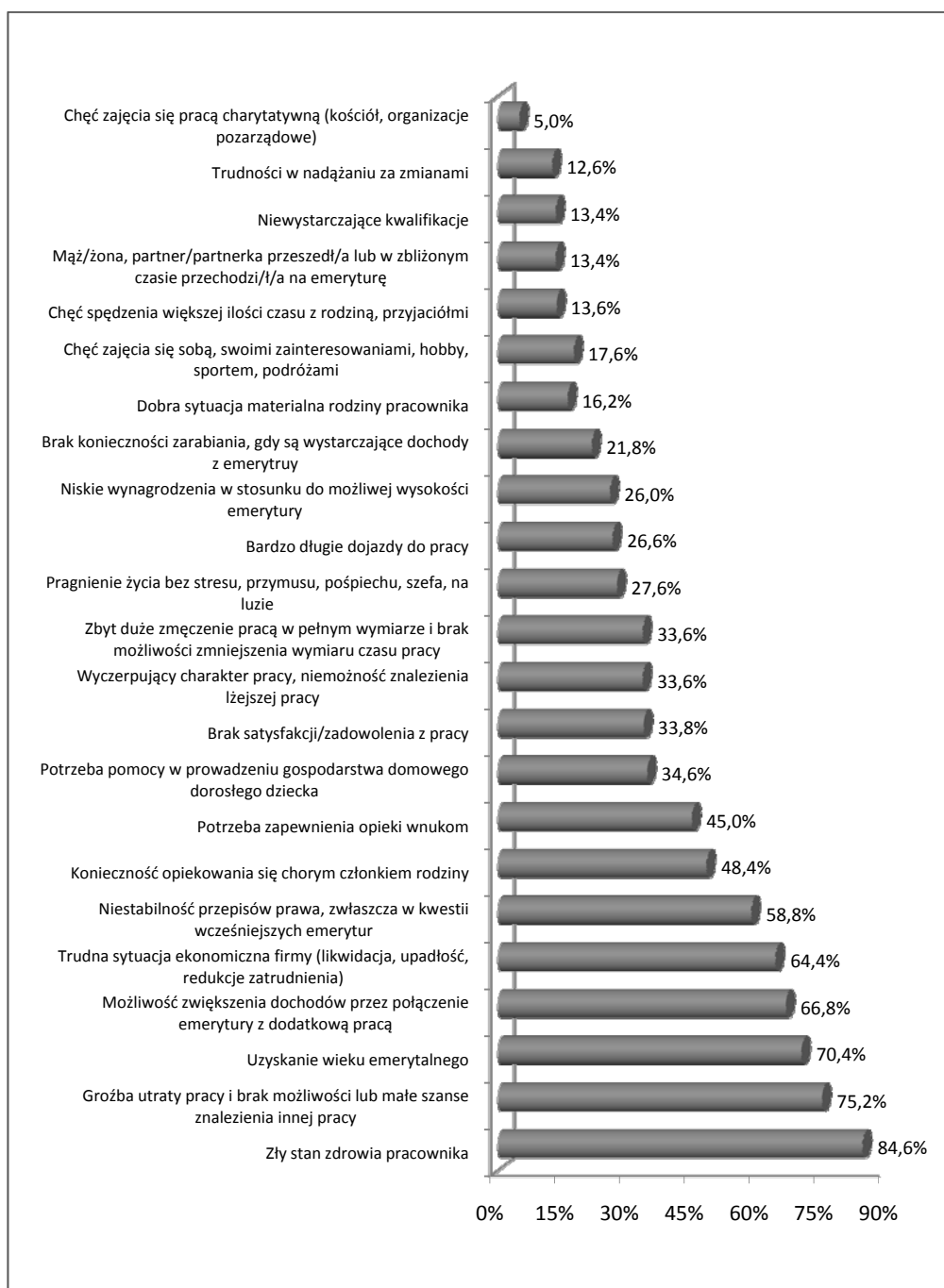
2.6. CZYNNIKI DETERMINUJĄCE AKTYWNOŚĆ ZAWODOWĄ OSÓB W WIEKU 50+ W OPINII PRACODAWCÓW

2.6.1. POWODY PRZEJŚCIA NA EMERYTURĘ PRACOWNIKÓW BADANYCH FIRM

W badaniu interesujące były poglądy pracodawców w kwestii powodów przejścia pracowników na emeryturę i w ten sposób kończenia aktywności zawodowej.

Pytanie o powody przejścia na emeryturę zawierało 23 warianty odpowiedzi pracodawców, którzy dodatkowo oceniali, czy jest to ważny powód przejścia na emeryturę.⁷ Na wykresie 2.16 oraz w tabeli 2.13 przedstawiono najważniejsze powody dezaktywizacji pracowników.

⁷ W pytaniu tym nawiązano do czynników uwzględnionych w badaniu ogólnopolskim na temat dezaktywizacji osób w wieku okołoemerytalnym, aby ewentualnie uchwycić specyfikę regionalną (Litwiński i inni 2008).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 2.16. NAJWAŻNIEJSZE POWODY PRZEJŚCIA PRACOWNIKÓW NA EMERYTURĘ W OPINII PRACODAWCÓW

TABELA 2.13. NAJWAŻNIEJSZE POWODY PRZEJŚCIA PRACOWNIKÓW NA EMERYTURĘ W OPINII PRACODAWCÓW A SEKTOR WŁASNOŚCI FIRM (% WSKAZAŃ)

Powody przejścia na emeryturę	Pracodawcy		Ogółem
	Sektor prywatny	Sektor publiczny	
Zły stan zdrowia pracownika	84,2	85,4	84,6
Konieczność opiekowania się chorym członkiem rodziny	50,3	44,9	48,4
Potrzeba zapewnienia opieki wnukom	45,7	43,8	45,0
Potrzeba pomocy w prowadzeniu gospodarstwa domowego dorosłego dziecka	36,3	31,5	34,6
Trudna sytuacja ekonomiczna firmy (likwidacja, upadłość, redukcje zatrudnienia)	66,5	60,7	64,4
Groźba utraty pracy i brak możliwości lub małe szanse znalezienia innej pracy	75,2	75,3	75,2
Brak satysfakcji/zadowolenia z pracy	33,9	33,7	33,8
Wyczerpujący charakter pracy, niemożność znalezienia lepszej pracy	33,5	33,7	33,6
Bardzo długie dojazdy do pracy	27,3	25,3	26,6
Zbyt duże zmęczenie pracą w pełnym wymiarze i brak możliwości zmniejszenia wymiaru czasu pracy	32,0	36,5	33,6
Możliwość zwiększenia dochodów przez połączenie emerytury z dodatkową pracą	64,3	71,3	66,8
Brak konieczności zarabiania, gdy są wystarczające dochody z emerytury	20,5	24,2	21,8
Dobra sytuacja materialna rodziny pracownika	16,5	15,7	16,2
Mąż/zona, partner/partnerka przeszedł/a lub w zbliżonym czasie przechodzi/l/a na emeryturę	14,0	12,4	13,4
Chęć spędzenia większej ilości czasu z rodziną, przyjaciółmi	14,9	11,2	13,6
Chęć zajęcia się pracą charytatywną (kościół, organizacje pozarządowe)	5,9	3,4	5,0
Chęć zajęcia się sobą, swoimi zainteresowaniami, hobby, sportem, podróżami	18,9	15,2	17,6
Pragnienie życia bez stresu, przymusu, pośpiechu, szefa, na luzie	23,9	34,3	27,6
Niskie wynagrodzenia w stosunku do możliwej wysokości emerytury	22,4	32,6	26,0
Niestabilność przepisów prawa, zwłaszcza w kwestii wcześniejszych emerytur	55,6	64,6	58,8
Uzyskanie wieku emerytalnego	68,9	73,0	70,4
Niewystarczające kwalifikacje	13,0	14,0	13,4
Trudności w nadążaniu za zmianami	11,2	15,2	12,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Najczęściej wymienianym powodem, w opinii zarówno pracodawców prywatnych, jak i z sektora publicznego, jest zły stan zdrowia pracowników, na co wskazało 84,6% respondentów.

Kolejna grupa czynników związana jest z obawami pracowników przed utratą pracy i brakiem możliwości lub małymi szansami znalezienia innej pracy, na co wskazało 75,2% firm. Jest to powiązane z innym czynnikiem, a mianowicie trudną sytuacją ekonomiczną firm, grożącą likwidacją, upadłością, a co najmniej redukcją zatrudnienia (64,4% wskazań).

Trzecia grupa dotyczy czynników o charakterze obiektywnym, związanych z regulacjami prawnymi w kwestii uzyskiwania uprawnień emerytalnych po osiągnięciu stosownego wieku (70,4% wskazań), czy też ich niestabilności, zwłaszcza w kontekście wcześniejszych emerytur (58,8% wskazań).

W opinii pracodawców istotne są również powody odchodzenia na emeryturę związane z sytuacją rodzinną, a zwłaszcza z koniecznością opiekowania się chorym członkiem rodziny (48,4% wskazań), potrzebą zapewnienia opieki wnukom (45,0% wskazań) czy też potrzebą pomocy w prowadzeniu gospodarstwa domowego dorosłych dzieci (34,6% wskazań).

Kolejna grupa czynników, z nieco mniejszym odsetkiem odpowiedzi, dotyczy zadowolenia i warunków pracy. Na brak satysfakcji z pracy, wyczerpujący charakter pracy i niemożność znalezienia lepszej, zbyt duże zmęczenie pracą w pełnym wymiarze i brak możliwości zmniejszenia wymiaru czasu pracy, jako powód przejścia na emeryturę starszych pracowników, wskazało po blisko 34,0% pracodawców z sektora prywatnego i publicznego.

Co ważne, na takie powody odejścia z pracy, jak: niewystarczające kwalifikacje czy trudności w nadążaniu za zmianami, wskazało tylko odpowiednio 13,4% i 12,6% pracodawców, co może pozytywnie rokować na przyszłość w kwestii wydłużenia aktywności zawodowej osób po 50. roku życia.

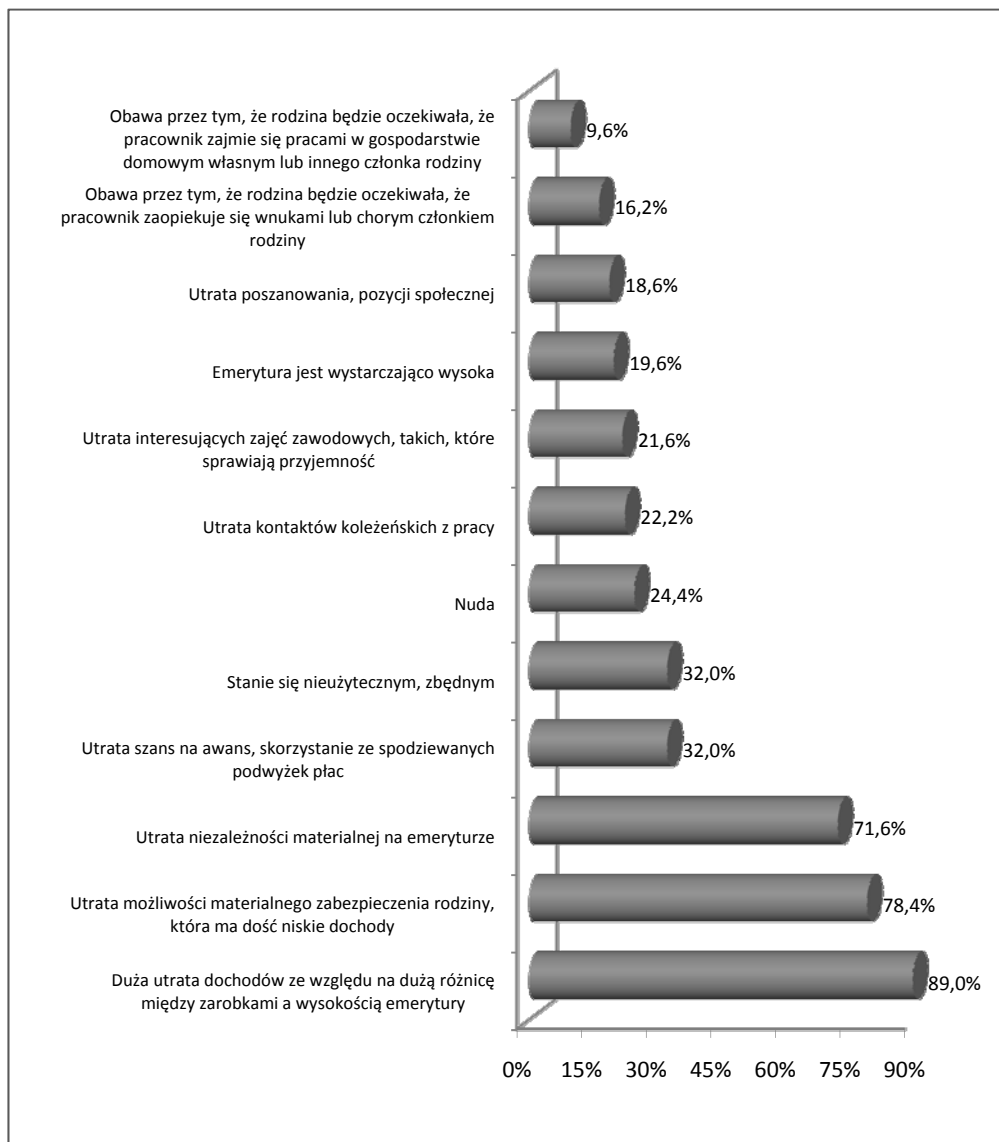
2.6.2. POWODY, DLA KTÓRYCH PRACOWNICY NIE CHCĄ PRZECHODZIĆ NA EMERYTURĘ

Pracodawcy byli pytani o opinie w kwestii czynników zniechęcających pracowników do przechodzenia na emeryturę i w efekcie pozytywnie wpływających na kontynuowanie pracy.⁸

Na wykresie 2.17 przedstawiono hierarchię ważności poszczególnych czynników, wskazanych przez pracodawców jako ważny powód.

⁸ W pytaniu tym również nawiązano do czynników uwzględnionych w badaniu ogólnopolskim na temat dezaktywizacji osób w wieku okołomerytalnym (Litwiński i inni 2008).

Analiza danych jednoznacznie wskazuje, że główne powody, dla których pracownicy nie chcą przechodzić na emeryturę mają podłoże dochodowe i wiążą się z pogorszeniem sytuacji materialnej pracownika i jego rodziny. Dotyczy to wypowiedzi zarówno przedstawicieli firm prywatnych, jak i publicznych (tabela 2.14).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 2.17. NAJWAŻNIEJSZE POWODY, DLA KTÓRYCH PRACOWNICY NIE CHCĄ PRZECHODZIĆ NA EMERYTURĘ W OPINII PRACODAWCÓW

TABELA 2.14. NAJWAŻNIEJSZE POWODY, DLA KTÓRYCH PRACOWNICY NIE CHCĄ PRZECHODZIĆ NA EMERYTURĘ W OPINII PRACODAWCÓW (% WSKAZAŃ)

Wyszczególnienie	Pracodawcy		Ogółem
	Firma prywatna	Firma publiczna	
Duża utrata dochodów ze względu na dużą różnicę między zarobkami a wysokością emerytury	89,1	88,8	89,0
Utrata szans na awans, skorzystanie ze spodziewanych podwyżek płac	28,3	38,8	32,0
Utrata niezależności materialnej na emeryturze	72,7	69,7	71,6
Utrata możliwości materialnego zabezpieczenia rodziny, która ma dość niskie dochody	78,0	79,2	78,4
Obawa przez tym, że rodzina będzie oczekiwała, że pracownik zaopiekuje się wnukami lub chorym członkiem rodziny	17,7	13,5	16,2
Obawa przez tym, że rodzina będzie oczekiwała, że pracownik zajmie się pracami w gospodarstwie domowym własnym lub innego członka rodziny	10,6	7,9	9,6
Utrata kontaktów koleżeńskich z pracy	23,0	20,8	22,2
Utrata poszanowania, pozycji społecznej	17,7	20,2	18,6
Utrata interesujących zajęć zawodowych, takich, które sprawiają przyjemność	19,6	25,3	21,6
Stanie się nie użytecznym, zbędnym	29,2	37,1	32,0
Nuda	23,0	27,0	24,4
Emerytura jest wystarczająco wysoka	19,6	19,7	19,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

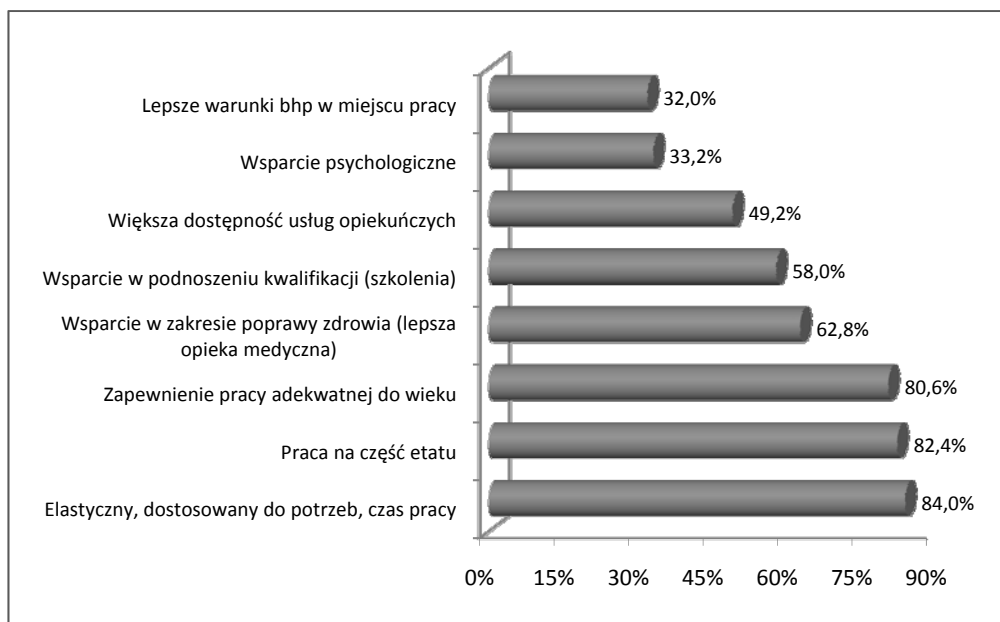
Najważniejsze znaczenie mają takie czynniki, jak:

- duża utrata dochodów ze względu na istotną różnicę między zarobkami a wysokością emerytury (89,0% wskazań);
- utrata możliwości materialnego zabezpieczenia rodziny, która ma dość niskie dochody (78,4% wskazań);
- utrata niezależności materialnej na emeryturze (71,6%);
- utrata szans na awans, skorzystanie ze spodziewanych podwyżek płac (32,0% wskazań, w tym w sektorze prywatnym 28,3%, a w publicznym 38,8%).

Ponadto 32,0% pracodawców uznało także obawy stania się nieużytecznym, zbędnym za powód zniechęcający do odejścia przez pracowników na emeryturę. Pozostałe czynniki takie, jak m.in.: nuda, utrata koleżeńskich kontaktów z pracy, utrata interesujących zajęć zawodowych, które sprawiają przyjemność, odgrywają zdecydowanie mniejszą rolę.

2.6.3. CZYNNIKI ZACHĘCAJĄCE OSOBY W WIEKU 50+ DO UTRZYMANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

Ważnym zagadnieniem badawczym było poznanie opinii pracodawców w kwestii czynników zachęcających pracowników w wieku 50+ do utrzymania aktywności zawodowej (wykres 2.18, tabela 2.15).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 2.18. CZYNNIKI ZACHĘCAJĄCE OSOBY PO 50. ROKU ŻYCIA DO UTRZYMANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ W OPINII PRACODAWCÓW

Analiza uzyskanych wyników badań wskazuje na wysoką świadomość pracodawców odnośnie do koniecznego wsparcia starszych pracowników w podtrzymaniu ich aktywności zawodowej. Ponad 80,0% respondentów, zarówno z sektora prywatnego, jak i publicznego, uznało za kluczowe umożliwienie starszym pracownikom wykonywania pracy:

- w elastycznym czasie, dostosowanym do ich potrzeb (84,0% wskazań);
- na część etatu (82,4% wskazań);
- na stanowiskach adekwatnych do wieku (80,6% wskazań, w tym w sektorze prywatnym 84,2%, a w publicznym 74,2%).

Interesujące jest to, że te formy wsparcia leżą w gestii pracodawców i nie są związane z ponoszeniem nakładów finansowych, jednak – jak wykazano wcześniej – aktualnie nie są wykorzystane.

TABELA 2.15. CZYNNIKI ZACHĘCAJĄCE OSOBY PO 50. ROKU ŻYCIA DO UTRZYMANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ W OPINII PRACODAWCÓW (% WSKAZAŃ)

Wyszczególnienie	Pracodawcy		Ogółem
	Sektor prywatny	Sektor publiczny	
Wsparcie psychologiczne	32,9	33,7	33,2
Wsparcie w podnoszeniu kwalifikacji (szkolenia)	57,1	59,6	58,0
Większa dostępność usług opiekuńczych	49,7	48,3	49,2
Wsparcie w zakresie poprawy zdrowia (lepszą opieką medyczną)	62,7	62,9	62,8
Lepsze warunki bhp w miejscu pracy	35,1	26,4	32,0
Praca na część etatu	83,5	80,3	82,4
Elastyczny, dostosowany do potrzeb, czas pracy	84,8	82,6	84,0
Zapewnienie pracy adekwatnej do wieku	84,2	74,2	80,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Pracodawcy wymieniali też inne czynniki mające wpływ na wydłużenie aktywności zawodowej osób po 50. roku życia, odnoszące się do:

- wsparcia w zakresie poprawy kondycji zdrowotnej (62,8% wskazań);
- wsparcia w podnoszeniu kwalifikacji (58,0% wskazań);
- większej dostępności usług opiekuńczych (49,2% wskazań);
- wsparcia psychologicznego (33,2%);
- lepszych warunków bhp w miejscu pracy (32,0%).

2.7. AKTYWNOŚĆ SZKOLENIOWA FIRM WOBEC PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+

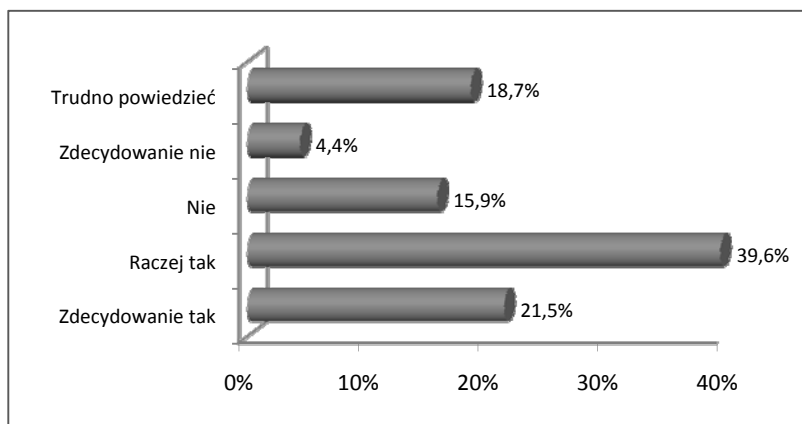
Jednym z istotnych elementów zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie, a zarazem wydłużenia aktywności zawodowej, są także szkolenia pracowników, z uwzględnieniem osób po 50. roku życia.

W badaniu zwrócono uwagę na stosunek pracodawców do szkoleń osób w wieku 50+, dotychczasowej organizacji szkoleń, ich form, miejsca, perspektyw w kwestii szkoleń starszych pracowników.

2.7.1. DOTYCHCZASOWA AKTYWNOŚĆ SZKOLENIOWA

Z analizy danych przedstawionych na wykresie 2.19 wynika, że ponad 60% badanych firm postrzega dodatnią korelację pomiędzy szkoleniami starszych pra-

owników a rozwojem firmy; tylko co piąta firma nie dostrzega tego związku. Blisko 19,0% nie była w stanie ocenić związku kształcenia pracowników w wieku 50+ z rozwojem przedsiębiorstwa.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 2.19. SZKOLENIA PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+ A SZANSE ROZWOJU FIRMY W OPINII BADANYCH PRACODAWCÓW (N=500)

Porównanie odpowiedzi firm funkcjonujących w sektorze prywatnym i publicznym wskazuje, że opinie w kwestii wpływu szkoleń pracowników w wieku 50+ na rozwój firm są bardziej pozytywne w firmach publicznych, gdzie z kategorii odpowiedzi „zdecydowanie tak” wybrało ponad 28,0% firm i 42,7% zaznaczyło „raczej tak” wobec 17,8% i 37,8% w sektorze prywatnym (tabela 2.16).

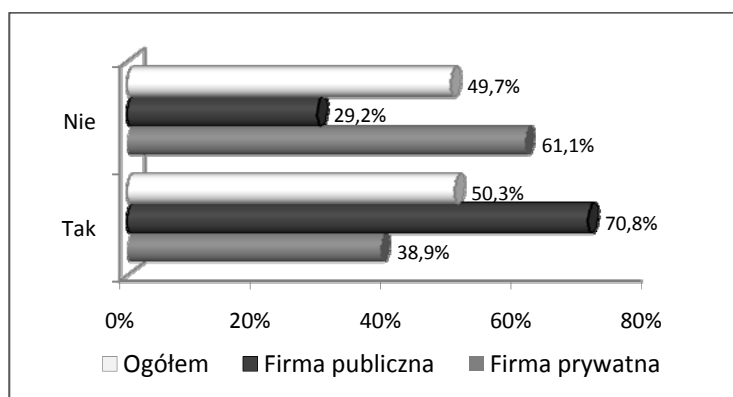
TABELA 2.16. SZKOLENIA PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+ A SZANSE ROZWOJU FIRMY W OPINII BADANYCH PRACODAWCÓW WEDŁUG SEKTORA WŁASNOŚCI (N=500, % WSKAZAŃ)

Wyszczególnienie	Pracodawcy		Ogółem
	Sektor prywatny	Sektor publiczny	
Zdecydowanie tak	17,8	28,1	21,5
Raczej tak	37,8	42,7	39,6
Nie	17,5	12,9	15,9
Zdecydowanie nie	5,3	2,8	4,4
Trudno powiedzieć	21,6	13,5	18,7
Suma	100,0	100,0	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Pomimo że pracodawcy dostrzegają korzyści ze szkolenia pracowników, to w praktyce aktywność firm w kwestii szkoleń pracowników jest relatywnie niska. Z badań wynika, że tylko co druga firma organizowała szkolenia z udziałem starszych pracowników.

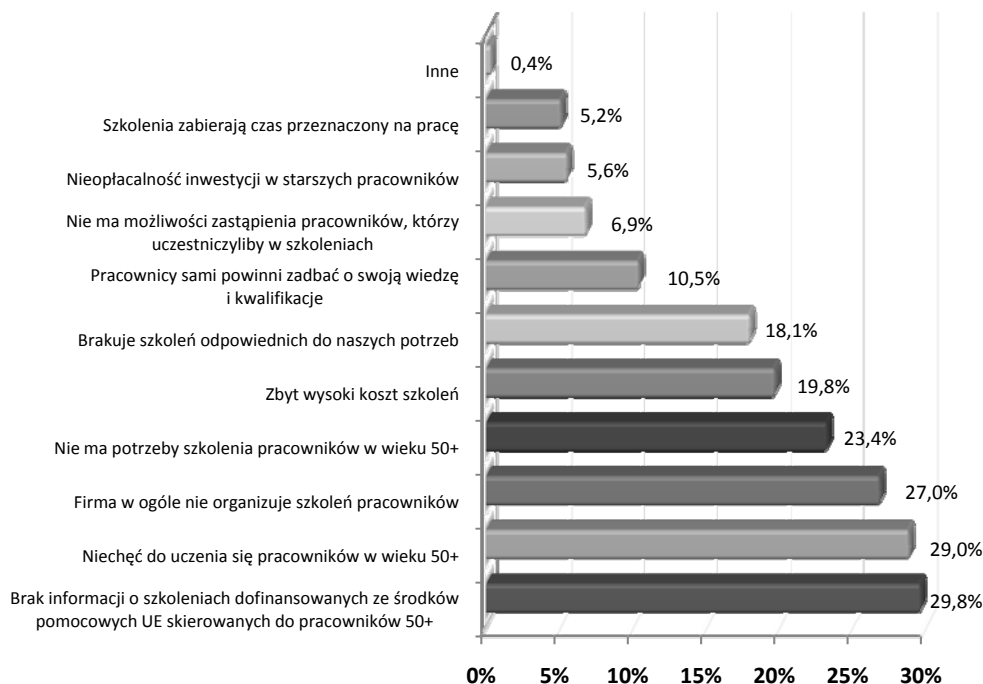
Aktywność szkoleniowa firm wobec pracowników po 50. roku życia jest zdecydowanie większa w sektorze publicznym, gdzie ponad 70% firm szkoli pracowników i niemalże dwukrotnie niższa w sektorze prywatnym (38,9%) – wykres 2.20.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 2.20. ORGANIZACJA SZKOLEŃ DLA PRACOWNIKÓW, W KTÓRYCH BRALI UDZIAŁ PRACOWNICY W WIEKU 50+ (N=500)

Relatywnie niska aktywność szkoleniowa podlaskich pracodawców wobec pracowników w wieku 50+, szczególnie firm prywatnych, wynika głównie z tego, że przedsiębiorstwa odczuwają barierę informacyjną odnośnie do szkoleń dofinansowanych ze środków pomocowych UE, skierowanych do starszych pracowników (blisko 30% wskazań). Pracodawcy wskazują także na niechęć do podnoszenia kwalifikacji i zdobywania nowej wiedzy przez starszych pracowników, na co zwróciło uwagę 30,6% firm z sektora prywatnego i o ponad 7 pkt proc. mniej z sektora publicznego. Ważnym powodem jest też fakt, że firmy w ogóle nie szkolą pracowników, na co wskazało blisko 30% firm prywatnych i 17,3% z sektora publicznego, czy też brak potrzeby szkoleń pracowników w wieku powyżej 50 lat (26,5% wskazań firm prywatnych i 11,5% z sektora publicznego) – tabela 2.17.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

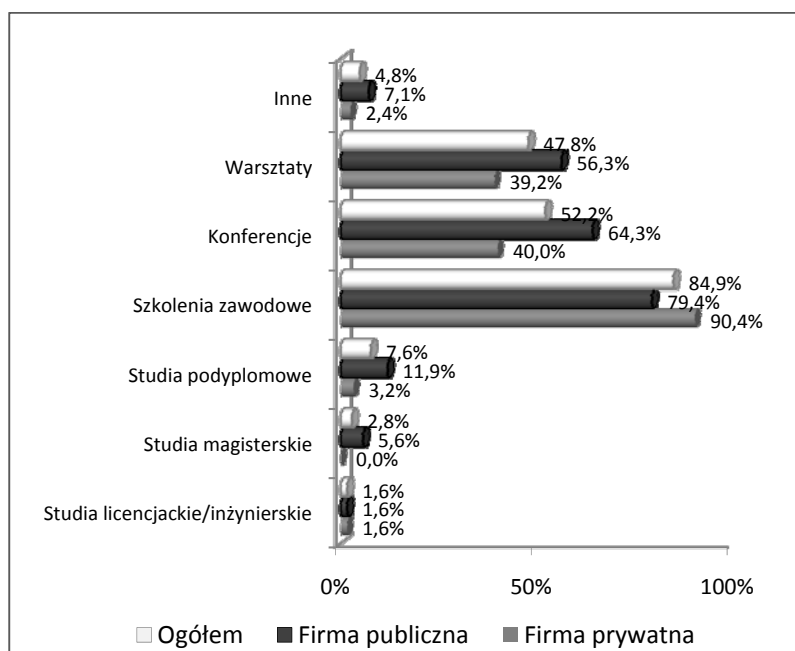
WYKRES 2.21. POWODY BRAKU ORGANIZACJI SZKOLEŃ W FIRMIE PRACOWNIKOM W WIEKU 50+ (N=500)

TABELA 2.17. POWODY BRAKU ORGANIZACJI SZKOLEŃ W FIRMIE PRACOWNIKOM W WIEKU 50+ A SEKTOR WŁASNOŚCI FIRM (N=500, % WSKAZAŃ)

Wyszczególnienie	Pracodawcy		Ogółem
	Sektor prywatny	Sektor publiczny	
Firma w ogóle nie organizuje szkoleń pracownikom	29,6	17,3	27,0
Niechęć do uczenia się pracowników w wieku 50+	30,6	23,1	29,0
Nieopłacalność inwestycji w starszych pracowników	5,6	5,8	5,6
Nie ma możliwości zastąpienia pracowników, którzy uczestniczyliby w szkoleniach	7,1	5,8	6,9
Pracownicy sami powinni zadbać o swoją wiedzę i kwalifikacje	8,2	19,2	10,5
Zbyt wysoki koszt szkoleń	16,8	30,8	19,8
Brak informacji o szkoleniach dofinansowanych ze środków pomocowych UE skierowanych do pracowników w wieku 50+	30,1	28,8	29,8

Nie ma potrzeby szkolenia pracowników w wieku 50+	26,5	11,5	23,4
Szkolenia zabierają czas przeznaczony na pracę	5,6	3,8	5,2
Brakuje szkoleń odpowiednich do naszych potrzeb	15,3	28,8	18,1
Inne	0,5	0,0	0,4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



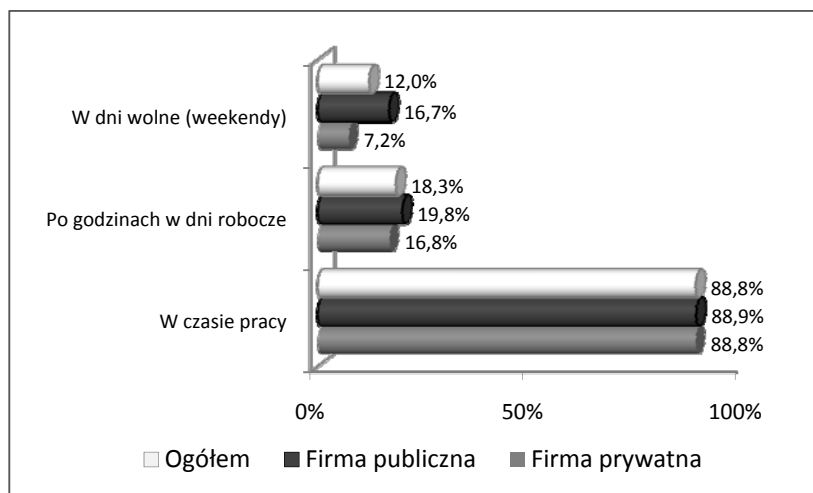
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 2.22. FORMY DOKSZTAŁCANIA PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+ W BADANYCH FIRMACH

Jak wykazano wcześniej, co druga badana firma szkoliła pracowników po 50. roku życia. Szkolenia te najczęściej przyjmowały krótkotrwałe formy w postaci (wykres 2.22):

- szkoleń zawodowych (90,4% w firmach prywatnych i 79,4% w publicznych);
- konferencji (odpowiednio 40,0% i 64,3%);
- warsztatów (odpowiednio 39,2% i 56,3%).

Kształcenie pracowników na poziomie studiów licencjackich, magisterskich czy też podyplomowych odgrywa dość marginalną rolę, zwłaszcza w firmach prywatnych i dotyczy częściej mężczyzn niż kobiet.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

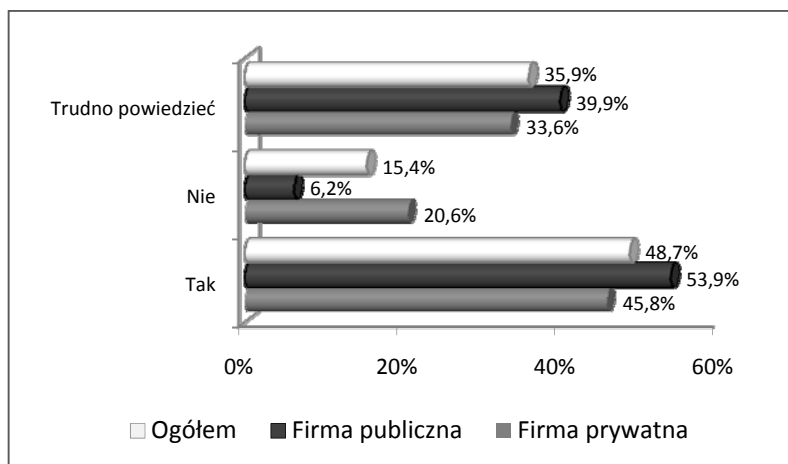
WYKRES 2.23. TERMINY ODBYWANIA SZKOLEŃ PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+

Organizowane szkolenia z udziałem pracowników w wieku 50+ dotychczas odbywały się głównie w godzinach pracy (blisko 90,0% wskazań) i dotyczy to zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego. Kształcenie po godzinach w dni robocze czy też w weekendy odgrywa znacznie mniejszą rolę (odpowiednio 18,3% i 12,0% wskazań).

2.7.2. PERSPEKTYWICZNE POTRZEBY SZKOLENIOWE BADANYCH FIRM WOBEC PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+

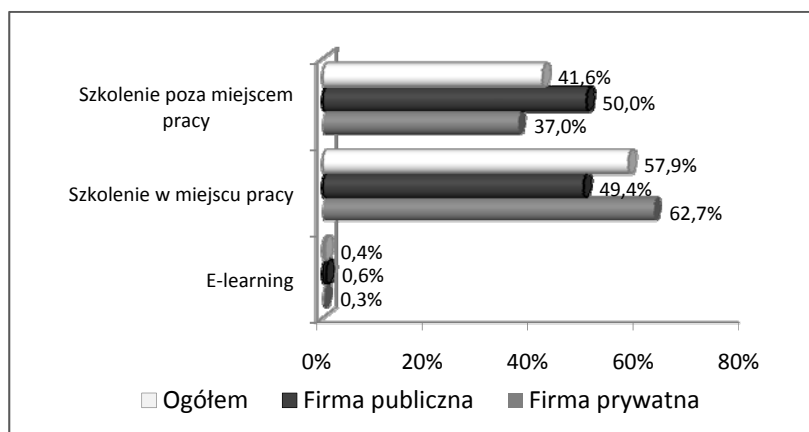
Pomimo że dotychczas pracodawcy, zwłaszcza z sektora prywatnego, wykazywali się niską aktywnością w zakresie szkoleń pracowników w wieku 50+, to w perspektywie trzech lat intensywność szkoleń wzrośnie w sektorze prywatnym (45,8% wskazań, wobec 38,9% dotychczas), zaś w sektorze publicznym zostanie istotnie ograniczona (53,9% wskazań, wobec 70,8% dotychczas) – wykres 2.24.

Jednak należy zwrócić uwagę na to, że odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” jest relatywnie wysoki i oscyluje na poziomie blisko 40,0% w sektorze publicznym i 34,0% prywatnym, co może mieć istotny wpływ na liczbę firm szkolących starszych pracowników.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 2.24. CZY FIRMA W PERSPEKTYWIE 3 LAT MA ZAMIAR DOKSZTAŁCAĆ PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 2.25. PREFEROWANE MIEJSCE PROWADZENIA SZKOLEŃ PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+

Jeśli chodzi o miejsce odbywania szkoleń, to pracodawcy z sektora prywatnego zdecydowanie optują za szkoleniami w miejscu pracy (62,7% wskazań) niż poza firmą (37,0% wskazań). W sektorze publicznym rozkład odpowiedzi jest w miarę wyrównany. W jednym i drugim sektorze pracodawcy sceptycznie podchodzą do szkoleń w formie e-learningu (wykres 2.25).

Jak wynika z danych zawartych w tabeli 2.18, w dalszym ciągu pracodawcy preferują krótkie kursy poszerzające wiedzę i umiejętności w zakresie wybranego pro-

blemu (kilkudniowe) – 67,8% wskazań. W nieco mniejszym stopniu optują za kompleksowymi szkoleniami w zakresie określonego obszaru zagadnień (kilka tygodni lub miesięcy) – 18,2% wskazań. Formy długotrwałe w postaci studiów nie są uznawane za priorytet przez pracodawców.

TABELA 2.18. PREFEROWANA FORMA SZKOLEŃ PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+ (% WSKAZAŃ)

Forma szkolenia	Pracodawcy		Ogółem
	Sektor prywatny	Sektor publiczny	
Krótkie kursy poszerzające wiedzę i umiejętności w zakresie wybranego problemu (kilkudniowe)	65,5	71,9	67,8
Kompleksowe szkolenia w zakresie określonego obszaru zagadnień (kilka tygodni lub miesięcy)	19,9	15,2	18,2
Studia podyplomowe (roczne)	0,3	7,3	2,8
Studia niestacjonarne (kilkuletnie)	0,0	1,1	0,4
Inne	0,6	0,6	0,6
Nie dotyczy	13,7	3,9	10,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

TABELA 2.19. FORMY MOTYWOWANIA PRACOWNIKÓW PO 50. ROKU ŻYCIA DO PODNOSZENIA KWALIFIKACJI (% WSKAZAŃ)

Wyszczególnienie	Pracodawcy		Razem
	Sektor prywatny	Sektor publiczny	
Wzrost wynagrodzeń	32,6	47,8	38,0
Awans	20,8	43,8	29,0
Uznanie	33,5	59,6	42,8
Utrzymanie pracy	48,8	59,6	52,6
Rozszerzenie umiejętności zawodowych	42,5	68,5	51,8
Samorealizacja	30,1	56,7	39,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Wysiłek pracowników na rzecz kształcenia i doskonalenia zawodowego powinien być poparty działaniami przedsiębiorstw w zakresie tworzonych na rzecz pracowników zachęt, różnego rodzaju bodźców oraz argumentów skłaniających do określonego zachowania (Mikulska 2008, s. 49).

Blisko 53,0% pracodawców wskazuje, że głównym motywem udziału w szkoleniach starszych pracowników jest utrzymanie dotychczasowego miejsca pracy (tabela 2.19). Tylko o 1 pkt proc. mniej pracodawców wskazało, że stwarza pracownikom możliwości rozszerzenia umiejętności zawodowych. 42,8% pracodawców darzy

kształcących się pracowników uznaniem, a 39,6% uznało, że podnoszenie kwalifikacji pracownika to umożliwienie mu samorealizacji, a także szansa na podwyżkę wynagrodzenia (38,0% wskazań). 29,0% pracodawców motywuje pracowników możliwością awansu.

2.7.3. OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW W KWESTII WSPARCIA SZKOLEŃ PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+

Dotychczas w Polsce nie ma systemu gwarantującego dostęp do szkoleń i innych form kształcenia ustawicznego ze środków publicznych. Z Funduszu Pracy finansowane są tylko szkolenia dla osób bezrobotnych, pomimo że to firmy wnoszą odpowiednie składki. Pracodawcy, jak wynika z uzyskanych wyników badań, oczekują wsparcia w kształceniu ustawicznym starszych pracowników (82,1% wskazań) – tabela 2.20.

TABELA 2.20. OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW W KWESTII WSPARCIA W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+ (% WSKAZAŃ)

Wyszczególnienie	Pracodawcy		Razem
	Sektor prywatny	Sektor publiczny	
Tak	81,3	83,6	82,1
Nie	5,9	3,4	5,0
Trudno powiedzieć	12,8	13,0	12,9
Suma	100,0	100,0	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

TABELA 2.21. CZY CZĘŚCIEJ (LUB W OGÓLE) ORGANIZOWANE BYŁYBY SZKOLENIA PRACOWNIKOM W WIEKU 50+, GDYBY BYŁY ONE FINANSOWANE/DOFINANSOWANE ZE ŚRODKÓW UE? (% WSKAZAŃ)

Wyszczególnienie	Pracodawcy		Razem
	Sektor prywatny	Sektor publiczny	
Tak	72,0	77,0	73,7
Nie	10,6	6,2	9,0
Trudno powiedzieć	17,4	16,9	17,2
Suma	100,0	100,0	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Intensywność szkoleń pracowników w wieku 50+ byłaby także większa, gdyby zdecydowanie częściej były organizowane szkolenia finansowane ze środków UE (tabela 2.21).

2.8. PODSUMOWANIE

Na podstawie uzyskanych wyników badań przeprowadzonych wśród 500 podlaskich firm z sektora małych i średnich przedsiębiorstw można stwierdzić, iż zgodnie z założeniami badane firmy zatrudniały osoby po ukończeniu 50 lat. Średni udział starszych pracowników kształtował się na poziomie około 25%, przy czym zdecydowanie większy jest ich udział w firmach z sektora publicznego niż w sektorze prywatnym (22,3% wobec 29,2% w sektorze publicznym). Od 2009 roku firmy podlaskie pod wpływem kryzysu gospodarczego dokonują restrukturyzacji, co wiąże się również z procesem derekrutacji. Analiza ruchu kadrowego pracowników w wieku powyżej 50 lat w ciągu ostatniego roku wskazuje, że poziom zatrudnienia raczej wykazywał się wysoką stabilnością, co może dobrze rokować na przyszłość w kwestii wydłużenia aktywności zawodowej starszych pracowników.

Przeprowadzone badania wśród firm ujawniły raczej niedostateczną wiedzę w kwestii zarządzania wiekiem, jako istotnego elementu polityki personalnej, a przede wszystkim korzyści z tego tytułu. Świadczyć o tym mogą:

- uwzględnianie wieku przy rekrutacji (około 30% firm), co ma miejsce zdecydowanie częściej w sektorze prywatnym niż publicznym;
- brak w wielu firmach, szczególnie z sektora prywatnego, sformalizowanych systemów ocen pracowników, które pozwalają na obiektywny pomiar efektywności, kompetencji danego pracownika w odniesieniu do potrzeb jego stanowiska; znajomość systemu ocen wśród pracowników pozwala na uniknięcie poczucia dyskryminacji przez poszczególne grupy pracownicze;
- niedostateczny stopień zarządzania karierą pracowników (szczególnie w firmach prywatnych), które przynosi korzyści zarówno dla organizacji, jak i pracowników; wiąże pracowników z firmą, obniża koszty rekrutacji, selekcji i związane z nadmierną płynnością pracowników, ułatwia rozwój osobisty i zawodowy bez konieczności zmiany pracodawcy oraz utrzuca kulturę organizacyjną i zapotrzebowanie na odpowiednio wykwalifikowanych pracowników.

W związku z tym, że pracownicy w wieku powyżej 50 lat dysponują dużym potencjałem wiedzy, którego właściwe wykorzystanie przyczynić się może do zwiększenia efektywności działania, przeprowadzone badania potwierdziły, że podlaskie firmy z sektora MŚP wykorzystują w różny sposób i z różną intensywnością wiedzę i doświadczenie pracowników w wieku 50+. Najczęściej wykorzystywanym sposobem są konsultacje, innym jest angażowanie ich do szkolenia młodych pracowników. Najrzadziej wykorzystywanym sposobem jest współudział starszych pracowników w zarządzaniu w firmach. Wyniki badań potwierdziły zdecydowanie większą intensywność wykorzystania wiedzy i doświadczenia pracowników po ukończeniu 50 lat w sektorze publicznym niż prywatnym.

Z punktu widzenia wydłużenia aktywności zawodowej pracowników w wieku 50+ istotne jest postrzeganie ich przez pracodawców w kategoriach posiadanych

przez nich mocnych i słabych stron, a więc zalet i wad w stosunku do młodszych grup pracowniczych.

Z badań wynika, że w ocenie pracowników przez pracodawców jest wyraźny brak konsekwencji. Z jednej strony doceniane są liczne cechy zawodowe i osobiste pracowników takie, jak: duże doświadczenie zawodowe, odpowiedzialność, fachowa wiedza, sumienność, dyspozycyjność, lojalność, wysokie umiejętności zawodowe, z drugiej zaś strony pracownicy postrzegani są dość stereotypowo, przez pryzmat wieku i jego konsekwencji, a więc odejścia z pracy najszybciej jak to możliwe, najpóźniej po osiągnięciu wieku emerytalnego, niechęci do uczenia się, stanu zdrowia, przyzwyczajzeń, nawyków, braku znajomości języków obcych czy też rutyny i braku pomysłów.

Badania także ujawniły, że firmy w minimalnym stopniu wspierają starszych pracowników, co wydaje się być barierą z punktu widzenia wydłużania ich aktywności zawodowej. Bardzo rzadko wykorzystywane są takie rozwiązania, jak: elastyczne formy zatrudnienia, dostosowane do indywidualnych potrzeb pracowników, wsparcie pracowników opiekujących się zależnymi członkami rodziny, zwłaszcza kobiet, programy stopniowego przechodzenia na emeryturę poprzez stopniowe zmniejszanie wymiaru czasu pracy czy też przenoszenie pracownika w starszym wieku na inne, dogodniejsze, dopasowane do stanu zdrowia i umiejętności, stanowisko pracy. Firmy nie podejmują też działań związanych z promocją zdrowia w postaci: dodatkowej opieki medycznej, organizacji lub dofinansowania zajęć rekreacyjno-sportowych (np. fitness, basen, wędkarstwo), poradnictwa psychologa, pedagoga lub innych specjalistów.

Niewątpliwie nie sprzyja temu aktualna sytuacja na podlaskim rynku pracy, charakteryzującą się nadpodażą potencjału pracy, wskutek sytuacji demograficznej oraz kryzysu gospodarczego. Najprawdopodobniej jest też niska świadomość prognozowanych trendów demograficznych, związanych z relatywnie dużym spadkiem udziału populacji osób w wieku produkcyjnym.

W opinii pracodawców osoby po ukończeniu 50 lat najczęściej kończą aktywność zawodową ze względu na: zły stan zdrowia, obawy przed utratą pracy i brakiem możliwości lub małymi szansami znalezienia innej pracy, istniejące regulacje prawne odnoszące się do uzyskiwania uprawnień emerytalnych po osiągnięciu stosownego wieku czy też ich niestabilności, zwłaszcza w kontekście wcześniejszych emerytur. Ważnym powodem jest również sytuacja rodzinna pracowników, związana z koniecznością opiekowania się chorym członkiem rodziny, potrzebą zapewnienia opieki wnukom czy potrzebą pomocy w prowadzeniu gospodarstwa domowego dorosłych dzieci.

Zdaniem pracodawców, pracownicy w wieku 50+ niechętnie przechodzą w stan bierności zawodowej i chcą kontynuować pracę głównie ze względów materialnych. Przejście na emeryturę wiąże się ze stratami finansowymi, wynikającymi z istotnych różnic między zarobkami a wysokością emerytury, z mniejszymi możliwościami

materialnego zabezpieczenia rodziny, która ma dość niskie dochody, z utratą niezależności materialnej, a także szans na awans i skorzystanie ze spodziewanych podwyżek płac.

Pracodawcy, ku zaskoczeniu, wykazują wysoką świadomość odnośnie do koniecznego wsparcia starszych pracowników w podtrzymaniu ich aktywności zawodowej poprzez stosowanie elastycznego czasu pracy, dostosowanego do ich potrzeb, umożliwienie im pracy na część etatu czy też na stanowiskach adekwatnych do wieku. Należy podkreślić, iż te formy wsparcia leżą w gestii pracodawców i nie są związane z ponoszeniem nakładów finansowych, co może być dobrym prognostykiem na przyszłość. W opinii pracodawców z punktu widzenia wydłużenia aktywności zawodowej osób po 50. roku życia ważne jest też wsparcie w zakresie poprawy kondycji zdrowotnej, w podnoszeniu kwalifikacji, większa dostępność usług opiekuńczych, wsparcie psychologiczne czy też zapewnienie lepszych warunków bhp w miejscu pracy.

Badania potwierdziły bardzo niską aktywność pracodawców w kwestii szkoleń pracowników w wieku 50+, pomimo że pracodawcy ogólnie dostrzegają korzyści z podnoszenia kwalifikacji pracowników w kontekście rozwoju firmy. Tylko co drugie przedsiębiorstwo organizowało szkolenia z udziałem starszych osób. Aktywność szkoleniowa firm wobec pracowników po 50. roku życia jest zdecydowanie większa w sektorze publicznym (70% wskazań) w stosunku do sektora prywatnego (około 35%).

Relatywnie niska aktywność szkoleniowa podlaskich pracodawców wobec pracowników w wieku powyżej 50 lat, szczególnie firm prywatnych, wynika głównie z tego, że firmy odczuwają barierę informacyjną odnośnie do szkoleń dofinansowanych ze środków pomocowych UE, a także mają świadomość niechęci starszych pracowników do podnoszenia kwalifikacji i zdobywania nowej wiedzy. Ważnym powodem jest też fakt, że firmy w ogóle nie szkolą pracowników. Dotychczasowe szkolenia najczęściej przyjmowały krótkotrwale formy w postaci szkoleń zawodowych, konferencji czy warsztatów i najczęściej odbywały się głównie w godzinach pracy.

W perspektywie trzech lat, jak przewidują pracodawcy, intensywność szkoleń pracowników w wieku 50+ winna wzrosnąć, w szczególności w sektorze prywatnym. Preferowane są, ze względu na koszty, szkolenia w miejscu pracy, a nie poza firmą. Pracodawcy wykazali duży sceptycyzm do szkoleń w formie e-learningu. W dalszym ciągu optują za szkoleniami w formie krótkich kursów poszerzających wiedzę i umiejętności w zakresie wybranego problemu (kilkudniowe). W nieco mniejszym stopniu wybierają kompleksowe szkolenia w zakresie określonego obszaru zagadnień (kilka tygodni lub miesięcy).

Badane firmy raczej nie stosują specjalnych zachęt, różnego rodzaju bodźców oraz argumentów skłaniających do doksztalcania starszych pracowników. Głównym motywatorem udziału w szkoleniach pracowników po 50. roku życia jest utrzymanie

dotychczasowego miejsca pracy, możliwość rozszerzenia umiejętności zawodowych, samorealizacji, uznanie, a także szansa na podwyżkę wynagrodzenia.

Pracodawcy oczekują wsparcia w kształceniu ustawicznym pracowników w wieku 50+ ze środków publicznych. Z Funduszu Pracy finansowane są tylko szkolenia dla osób bezrobotnych, pomimo że to firmy wnoszą odpowiednie składki. Intensywność szkoleń starszych pracowników byłaby także większa, gdyby zdecydowanie częściej były organizowane szkolenia finansowane ze środków UE.

ROZDZIAŁ 3.

PRACOWNICY W WIEKU 50+ WOBEC KONTYNUOWANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

3.1. WPROWADZENIE

Celem badania skierowanego do pracowników była identyfikacja problemów i oczekiwań związanych z wykonywaniem pracy zawodowej osób po 50. roku życia. Otrzymane wyniki posłużą do wypracowania innowacyjnych form wsparcia tych pracowników po to, aby mogli pracować tak długo, jak zechcą, a przez to będą mogli uzyskiwać dochody na odpowiednim poziomie i godnie żyć w starszym wieku.

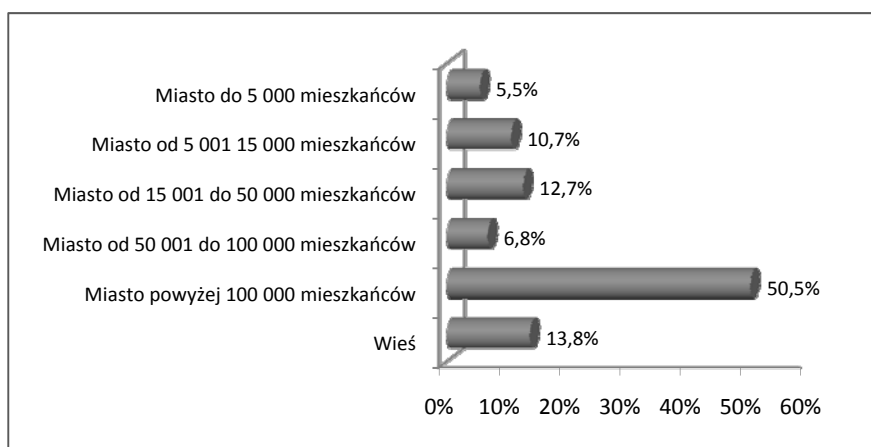
Badanie zostało przeprowadzone metodą IDI przez ankierów w bezpośrednich rozmowach z 400 pracownikami w wieku powyżej 50 lat, zatrudnionych w sektorze MŚP. Dolną granicą wielkości zatrudnienia w firmie było 5 osób, zaś górną 249. Badaniem zostali objęci wyłącznie pracownicy najemni, tzn. osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę lub dzieło/zlecenie, kontrakt, samozatrudnienie z wyłączeniem właścicieli lub pomagających członków rodziny. W celu zapewnienia reprezentatywności obydwu płci próba badawcza objęła dokładnie po 50% mężczyzn i kobiet.

Formularz badawczy składał się z czterech części. W pierwszej znalazły się podstawowe informacje o badanej populacji. W drugiej wyszczególniono pytania odnoszące się do obecnej sytuacji zawodowej pracownika, czyli np. w jakim rodzaju przedsiębiorstwa pracuje, na jakim stanowisku, na jakich warunkach. W dalszej kolejności znalazł się blok służący zebraniu informacji dotyczących wykonywania pracy zawodowej oraz pobierania świadczeń emerytalno-rentowych. Na zakończenie ankietowani zostali poproszeni o wskazanie swoich preferencji oraz potrzeb szkoleniowych.

3.2. CHARAKTERYSTYKA POPULACJI PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+

Połowa pracowników, z którymi przeprowadzono wywiady, zamieszkuje miasto powyżej 100 tys. mieszkańców, czyli – w przypadku województwa podlaskiego – Białystok (wykres 3.1). Na ośrodki miejskie o liczbie mieszkańców od 50 do 100 tys. mieszkańców wskazało jedynie 6,8% ankietowanych osób. Niewiele niższy odsetek respondentów mieszka w najmniejszych miastach – do 5 tys. mieszkańców. Około

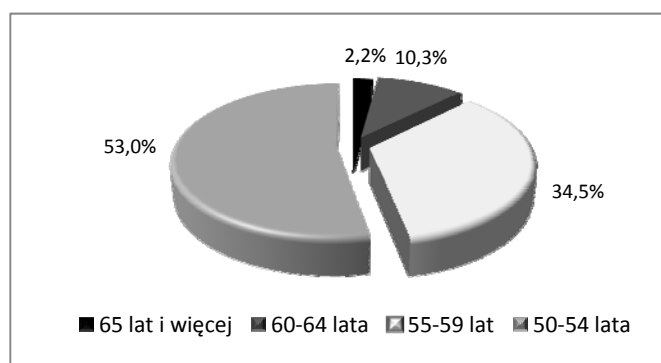
14,0% badanych pracowników jest mieszkańcami wsi. Pozostałe z wyróżnionych obszarów są zamieszkiwane łącznie przez 23,4% osób.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.1. OBSZAR ZAMIESZKANIA PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+

Ponad połowę respondentów (53,0%) stanowią pracownicy w wieku 50-54 lata (wykres 3.2). Drugą pod względem wielkości grupę tworzą zaś starsi pracownicy (55-59 lat). Respondenci w wieku powyżej 60 lat, przy zachowaniu równoliczności przedziałów wiekowych, zaliczają się odpowiednio w 10,3% i 2,2% przypadków do grupy 60-64 lata oraz powyżej 65 lat. Co drugiego respondenta należy zaliczyć do grupy osób najbardziej pożądaných z punktu widzenia prowadzonej analizy zagadnień dotyczących zbiorowości w wieku 50+.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.2. POPULACJA PRACOWNIKÓW WEDŁUG WIEKU

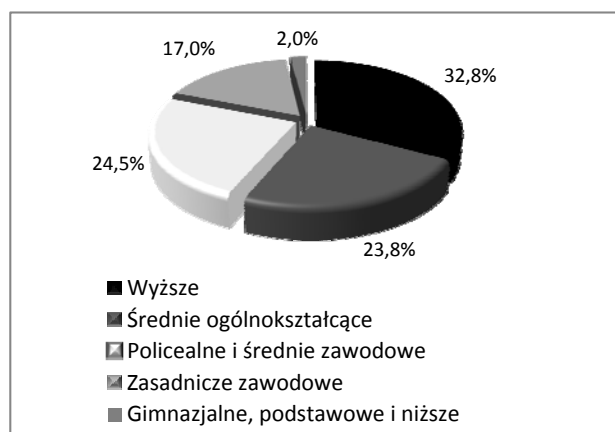
Najmłodszą grupę respondentów w przeważającej części stanowią kobiety – 64,0% (tabela 3.1). W pozostałych przedziałach wiekowych dominują mężczyźni. Największą przewagę respondentów płci męskiej (różnica 16 pkt proc.) zanotowano w grupie wiekowej 55-59 lat.

TABELA 3.1. WIEK RESPONDENTÓW A PŁEĆ (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
50-54 lata	53,0	42,0	64,0
55-59 lat	34,5	42,5	26,5
60-64 lata	10,3	12,5	8,0
65 lat i więcej	2,2	3,0	1,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia badanych pracowników, należy stwierdzić, że przeważają osoby legitymujące się wykształceniem uniwersyteckim – 32,8% (wykres 3.3). Jako kolejne należy wymienić osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (24,5%) oraz średnim ogólnokształcącym (23,8%). Najmniej liczna jest grupa pracowników, którzy zakończyli swoją edukację na poziomie gimnazjalnym, podstawowym lub niższym; wynosi jedynie 2,0%. Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym stanowią 17,0% badanej populacji.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.3. WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTÓW

Dane zaprezentowane w tabeli 3.2 wskazują, że najlepiej wykształcone są kobiety (40%). Na poziomie średnim ogólnokształcącym oraz policealnym i średnim zawodowym obydwie grupy płci nie różnią się między sobą. Wyniki badania pokazują, że mężczyźni dominują zarówno w grupie najgorzej wykształconych respon-

dentów, jak i wśród osób legitymujących się wykształceniem zasadniczym zawodowym (23,0%). Przedstawione informacje potwierdzają ogólną sytuację na rynku pracy, gdzie lepiej wykształconą grupą zawodową są kobiety, co również dotyczy pracowników w wieku 50+.

TABELA 3.2. WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTÓW A PŁEĆ (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
Wyższe	32,7	25,5	40,0
Średnie ogólnokształcące	23,8	23,5	24,0
Policealne i średnie zawodowe	24,5	24,5	24,5
Zasadnicze zawodowe	17,0	23,0	11,0
Gimnazjalne, podstawowe i niższe	2,0	3,5	0,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

TABELA 3.3. WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTÓW A WIEK (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wiek w latach			
		50-54	55-59	60-64	65 lat i więcej
Wyższe	32,8	35,4	28,3	31,7	44,4
Średnie ogólnokształcące	23,8	25,0	21,7	22,0	33,3
Policealne i średnie zawodowe	24,5	22,6	26,8	29,3	11,1
Zasadnicze zawodowe	17,0	16,0	20,3	14,6	0,0
Gimnazjalne, podstawowe i niższe	2,0	0,9	2,9	2,4	11,1

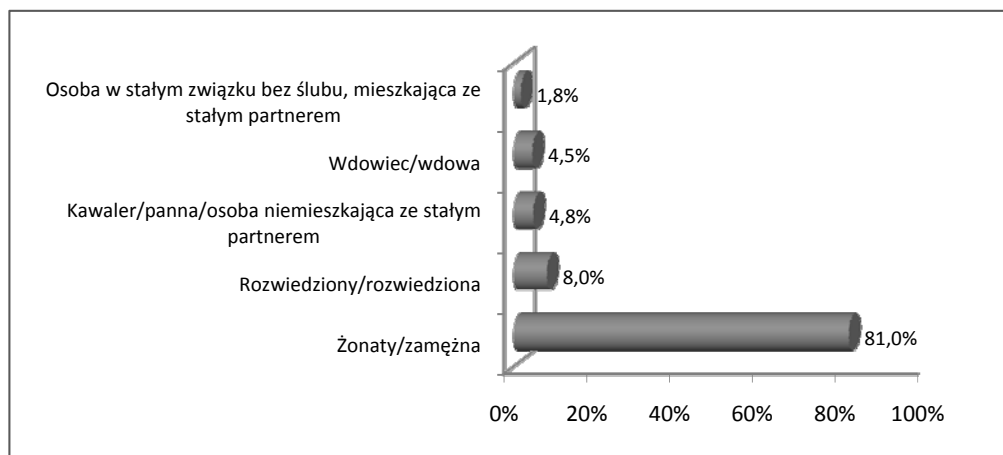
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Strukturę wykształcenia w zależności od wieku respondentów przedstawia tabela 3.3.

Pracownicy legitymujący się wykształceniem wyższym stanowią podobny odsetek w każdej z wyróżnionych grup wiekowych. Należy zwrócić uwagę na osoby w wieku powyżej 65 lat (44,4%). Jednakże tak wysoki odsetek wynika pośrednio z małej liczebności tej grupy. W grupie najmłodszych uczestników badania widoczna jest przewaga najlepiej wykształconych pracowników (35,4%). Mniej niż 1,0% stanowią pracownicy z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niższym. Podobna struktura została zaobserwowana w grupie wiekowej 55-59 lat. Jednakże należy zwrócić uwagę na nieco niższy odsetek osób z wykształceniem uniwersyteckim (28,3%), zaś wyższy z zasadniczym zawodowym. Pracownicy w wieku 60-64 lata reprezentują poszczególne poziomy wykształcenia w podobnym zakresie jak najmłodsi w wieku 50+. W tym przypadku należy również wskazać na przesunięcie

pomiędzy odsetkiem osób z wyższym wykształceniem – 31,7%, respondentami legitymującymi się wykształceniem policealnym i średnim zawodowym – 29,3%. W ostatniej grupie wiekowej nie odnotowano żadnej osoby, która zakończyła swoją edukację w zasadniczej szkole zawodowej.

W odniesieniu do sytuacji rodzinnej respondentów należy stwierdzić, że większość pracowników, którzy wzięli udział w badaniu, żyje w stałym związku – 81,0% (wykres 3.4).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.4. SYTUACJA RODZINNA RESPONDENTÓW

Kolejną grupę stanowią osoby rozwiedzione (8,0%), zaś podobnie licznie są reprezentowani pracownicy stanu wolnego lub niezamieszkujący ze stałym partnerem (4,8%) oraz wdowy i wdowcy (4,5%). Najmniejszą grupę tworzą osoby żyjące ze stałym partnerem, ale w nieformalnym związku (1,8%).

TABELA 3.4. SYTUACJA RODZINNA RESPONDENTÓW A PŁEĆ (W %)

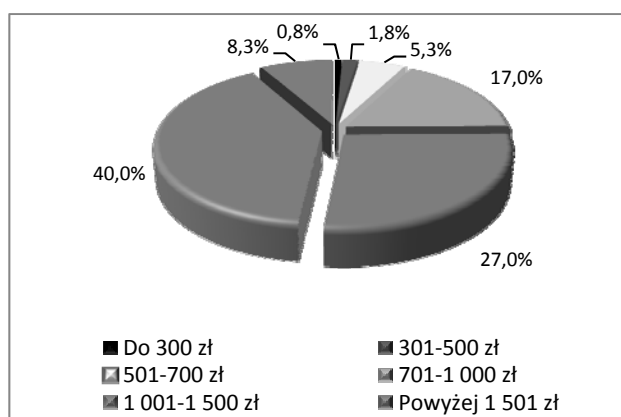
Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Kawaler/panna/osoba niemieszkająca ze stałym partnerem	4,8	3,5	6,0
Osoba w stałym związku bez ślubu, mieszkająca ze stałym partnerem	1,7	2,5	1,0
Żonaty/zamężna	81,0	84,5	77,5
Rozwiedziony/rozwiedziona	8,0	7,5	8,5
Wdowiec/wdowa	4,5	2,0	7,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Dane prezentowane w tabeli 3.4 wskazują, że większość badanych pracowników płci męskiej jest żonatych (84,5%), w przeciwieństwie do 77,5% kobiet.

Kobiety stanowią większość w grupie osób stanu wolnego lub niemieszkających ze stałym partnerem (6,0%) oraz wśród osób owdowiałych (7,0%). Rozwiedzione pracownice stanowią tylko nieznacznie wyższy odsetek niż rozwiedzeni.

Ważnym czynnikiem determinującym wiele decyzji pracowników na rynku pracy, w tym również osób w wieku powyżej 50 lat, jest z pewnością osiągany dochód. Respondenci zostali poproszeni o wskazanie miesięcznego dochodu netto na członka rodziny, czyli po odliczeniu składek na ubezpieczenie społeczne i zaliczek podatkowych (wykres 3.5).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.5. MIESIĘCZNY DOCHÓD NETTO NA CZŁONKA RODZINY

Większość respondentów (40,0%) wskazała na dochody z najwyższego przedziału, czyli powyżej 1 501 zł na osobę. W dalszej kolejności (27,0%) należy wymienić pracowników z dochodem pomiędzy 1 001 a 1 500 zł oraz pracowników w przedziale 701-1 000 zł. Miesięczne dochody poniżej 700 zł na członka rodziny osiąga zaledwie 7,8% badanych pracowników, przy czym należy zauważyć, że jednak ok. 1,0% z nich wskazał na najniższy przedział dochodowy. Nieznacznie ponad 8,0% ankietowanych pracowników odmówiło podania informacji o wysokości dochodu. Dla porównania w 2008 roku miesięczny rozporządzalny⁹ dochód na osobę w gospo-

⁹ Dochód rozporządzalny obejmuje bieżące dochody pieniężne i niepieniężne (w tym wartość spożycia naturalnego, tj. wartość towarów i usług konsumpcyjnych pobranych na potrzeby gospodarstwa domowego z działalności gospodarczej na własny rachunek – rolniczej i pozarolniczej – oraz wartość towarów i usług otrzymanych bezpłatnie), bez zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych płaconych z tytułu dochodów: z pracy najemnej, ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, świadczeń pomocy społecznej, bez składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne płacone przez ubezpieczonego pracownika oraz bez podatków płaconych przez osoby pracujące na własny rachunek.

darstwie domowym pracowników wyniósł przeciętnie 1 049,84 zł (*Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej... 2010*, s. 296) a minimum socjalne (średniorocznie) na jednego członka rodziny w pracowniczych gospodarstwach domowych¹⁰ w 2009 roku zostało ustalone na poziomie od 901,72 zł dla gospodarstw 1-osobowych do 692,91 dla gospodarstw 5-osobowych (Kurowski 2010, s. 1). Wyniki badania wskazują, że ponad 60,0% pracowników powyżej 50. roku życia osiąga dochody na poziomie równym średniej, a nawet wyższym.

Biorąc pod uwagę płeć respondentów (tabela 3.5), należy stwierdzić, że najwyższy dochód na osobę (powyżej 1 501 zł) osiągają w większej liczbie przypadków ankietowane kobiety. Dokładnie tak stwierdziło 42,5% z nich, przy czym w tym samym przedziale swój dochód osiąga 37,5% mężczyzn. Prawie identyczny odsetek w obydwu analizowanych grupach wskazał na niższe dochody (1 001-1 500 zł oraz 701-1 000 zł).

TABELA 3.5. MIESIĘCZNY DOCHÓD NETTO NA CZŁONKA RODZINY A PŁEĆ RESPONDENTÓW (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Do 300 zł	0,8	1,0	0,5
301-500 zł	1,8	2,0	1,5
501-700 zł	5,2	5,0	5,5
701-1 000 zł	17,0	17,5	16,5
1 001-1 500 zł	27,0	27,5	26,5
1 501 zł i więcej	40,0	37,5	42,5
Odmowa	8,2	9,5	7,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Najczęściej identyfikowaną zmienną wpływającą na wysokość osiąganego dochodu jest poziom wykształcenia pracownika (tabela 3.6). Uzyskane w badanej populacji wyniki potwierdzają również tę zależność.

Ponad 63,0% osób legitymujących się wyższym wykształceniem osiąga dochody powyżej 1 501 zł na członka rodziny miesięcznie. Dochody pomiędzy 1 001 a 1 500 zł wskazało już tylko 18,3% analizowanej grupy. Najlepiej wykształcone osoby w pozostałych 13,0% przypadków osiągają dochody poniżej progu 1 000 zł. Należy stwierdzić, że również pracownicy z niższym wykształceniem osiągają najwyższe dochody, chociażby 34,7% pracowników z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym czy 28,4% ze średnim ogólnokształcącym. Jednakże w ostatniej z wymienionych grup prawie połowa (48,4%) osób zarabia na poziomie 1 001-1 500 zł.

¹⁰ W obliczeniach uwzględnia się osoby dorosłe w wieku 20-60 lat (kobiety i mężczyźni) oraz dzieci.

Ponad 1/3 respondentów posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe określiło swoje dochody w przedziale 701-1 000 zł.

TABELA 3.6. DOCHÓD NA OSOBĘ W RODZINIE A WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTA (w %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wykształcenie				
		Wyższe	Średnie ogólnokształcące	Policealne i średnie zawodowe	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne, podstawowe i niższe
Do 300 zł	0,8	0,0	0,0	1,0	2,9	0,0
301-500 zł	1,8	0,8	1,1	1,0	4,4	12,5
501-700 zł	5,2	3,8	1,1	8,2	7,4	25,0
701-1 000 zł	17,0	8,4	10,5	22,4	33,8	25,0
1 001-1 500 zł	27,0	18,3	48,4	22,4	22,1	12,5
Powyżej 1 501 zł	40,0	63,4	28,4	34,7	20,6	25,0
Odmowa	8,2	5,3	10,5	10,3	8,8	0,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Należy również zauważyć, że w najslabiej wykształconej grupie respondentów odpowiedzi rozłożyły się w miarę proporcjonalnie. Co czwarty z nich wskazał najwyższy poziom dochodów oraz przedziały 701-1 000 zł i 501-700 zł. Pozostałe 25,0% pracowników z tej grupy podzieliło się równo pomiędzy przedziały dochodów 1 001-1 500 zł oraz 301-500 zł.

Reasumując, w większości przypadków grupa najlepiej wykształconych pracowników osiąga najwyższe dochody, podobnie ponad 20,0% respondentów legitymujących się niższym wykształceniem. Należy zaznaczyć, że nie pytano w ankiecie o dochód uzyskiwany przez małżonka/partnera respondenta oraz o liczbę członków rodziny.

Analizując zależność pomiędzy wiekiem respondentów a poziomem osiąganych przez nich dochodów, należy stwierdzić, że prawie wszyscy ankietowani pracownicy powyżej 65 lat osiągają najwyższy poziom miesięcznych dochodów na członka rodziny (tabela 3.7). W pozostałych grupach wiekowych około połowy pracowników (55-59 lat oraz 60-64 lata) osiąga podobnie wysoki poziom dochodów. Wśród najmłodszych respondentów (50-54 lata) odsetek osiągających najwyższe dochody wyniósł 32,5%. Niższy przedział dochodów (1 001-1 500 zł) jest osiągany przez podobny odsetek pracowników w pierwszych dwóch grupach wiekowych. Wśród osób w wieku 60-64 lata w tym przedziale dochodów zanotowano zaledwie 17,2% wskazań. Respondenci w tym wieku najczęściej odmawiali też udzielania informacji na temat poziomu uzyskiwanych dochodów. Jeżeli chodzi o niższe przedziały docho-

dów, to najwyższy odsetek wskazań (8,1%) w przedziale 501-700 zł odnotowano w grupie najmłodszych pracowników. Dochody poniżej 500 zł osiągają nieliczne osoby w wieku 50-54 lata oraz 55-59 lat.

TABELA 3.7. DOCHÓD NA OSOBE W RODZINIE A WIEK (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wiek w latach			
		50-54	55-59	60-64	65 lat i więcej
Do 300 zł	0,8	0,9	0,7	0,0	0,0
301-500 zł	1,8	1,5	2,9	0,0	0,0
501-700 zł	5,2	8,1	2,2	2,4	0,0
701-1 000 zł	17,0	19,3	13,0	19,5	11,1
1 001-1 500 zł	27,0	29,2	28,3	17,2	0,0
Powyżej 1 501 zł	40,0	32,5	46,4	46,3	88,9
Odmowa	8,2	8,5	6,5	14,6	0,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

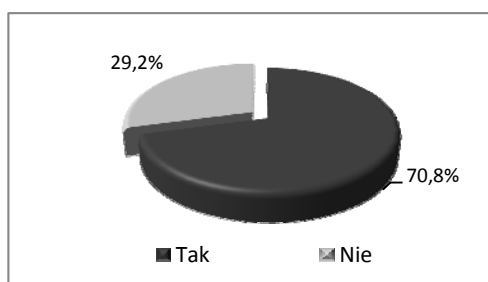
Pracownicy powyżej 60. roku życia nie wskazali w żadnym przypadku tego poziomu dochodów. Należy oczywiście pamiętać o wysokim odsetku odmów w przedziale wiekowym 60-64 lata.

Jak wskazują wyniki różnych opracowań odnośnie do zachowania się zbiorowości osób starszych na rynku pracy, badana populacja pracowników w wieku powyżej 50. lat posiada bezpośredni wpływ na wybór jednej ze strategii funkcjonowania na rynku pracy, tj. strategii aktywności lub bierności. Przy realizacji pierwszej, która jest przedmiotem prowadzonej analizy, ogromne znaczenie ma nie tylko poziom wykształcenia wraz z posiadanymi kwalifikacjami oraz zdobytymi specjalnościami poszukiwanymi w gospodarce, lecz również postawa pracowników odnośnie do konieczności aktualizacji swoich umiejętności w celu dostosowania się do zmiennej rzeczywistości (Boni 2007, s. 9-10). W zakresie podstawowych umiejętności pracowniczych mieszczących się w wyżej określonym zakresie, zaliczanych jednocześnie do czynników określających jakość kapitału ludzkiego, znajduje się posiadanie prawa jazdy, posługiwanie się przynajmniej jednym językiem obcym, a także umiejętności z zakresu ICT.

W prowadzonej analizie najpierw zwrócono uwagę na posiadanie uprawnień do kierowania pojazdami mechanicznymi (wykres 3.6). Ponad 70,0% ankietowanych respondentów wykazało się ich posiadaniem. W zdecydowanej większości (91,5%) to mężczyźni potwierdzili umiejętności prowadzenia samochodu, w odróżnieniu tylko od co drugiej kobiety (tabela 3.8).

Jak pokazują dane zaprezentowane w tabeli 3.9, największy odsetek (41,5%) osób nieposiadających prawa jazdy został odnotowany wśród pracowników w wieku 60-64 lata. W grupie najstarszych respondentów prawie 78,0% osób potwierdziło po-

siadanie uprawnień do prowadzenia pojazdów mechanicznych. Niewiele niższy odsetek odpowiedzi (76,8%) twierdzących udzieli ankietowani w wieku 55-59 lat.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.6. POSIADANIE PRAWA JAZDY

TABELA 3.8. POSIADANIE PRAWA JAZDY A PŁEĆ (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Tak	70,8	91,5	50,0
Nie	29,2	8,5	50,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

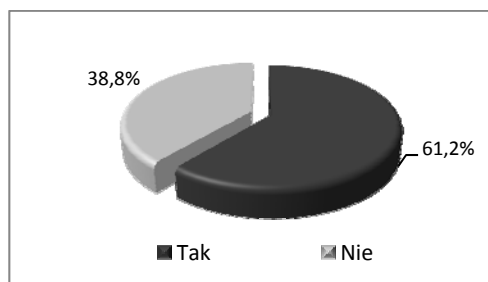
TABELA 3.9. POSIADANIE PRAWA JAZDY A WIEK (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wiek w latach			
		50-54	55-59	60-64	65 lat i więcej
Tak	70,8	68,9	76,8	58,5	77,8
Nie	29,2	31,1	23,2	41,5	22,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Kolejną ważną umiejętnością, której wymagają pracodawcy od potencjalnych pracowników na współczesnym rynku pracy, jest znajomość języków obcych (wykres 3.7). Ponad 61,0% respondentów potwierdziło posiadanie podstawowych umiejętności w porozumiewaniu się w jakimkolwiek języku innym niż ojczysty.

W przeciwieństwie do posiadania prawa jazdy, to kobiety w większości przypadków (64,5%) wykazały się znajomością języków obcych (tabela 3.10).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.7. ZNAJOMOŚĆ JĘZYKÓW OBCYCH

TABELA 3.10. ZNAJOMOŚĆ JĘZYKÓW OBCYCH W STOPNIU KOMUNIKATYWNYM (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Tak	61,2	58,0	64,5
Nie	38,8	42,0	35,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Jednakże przewaga kobiet nad grupą respondentów płci męskiej wyniosła zaledwie 6,5 pkt proc., co potwierdza fakt, że również 58,0% mężczyzn posiada takie same zdolności. Jednakże w przypadku omawianego zagadnienia należy zwrócić uwagę na bardzo deklaracyjny charakter opinii wyrażanych przez badanych pracowników. Od wielu lat znajomość przynajmniej jednego języka obcego w stopniu komunikatywnym jest jednym z podstawowych wymagań stawianych pracownikom przez pracodawców. Faktycznie z tego powodu część pracowników podwyższyła kwalifikacje w tym zakresie, jednak oprócz egzaminów zewnętrznych i obiektywnych certyfikatów w badaniu nie ma możliwości weryfikacji faktycznego poziomu posługiwania się danym językiem obcym.

W odniesieniu do wieku respondentów deklaracja znajomości języka obcego została wyrażona przez bardzo podobny odsetek osób w każdej z grup wiekowych (tabela 3.11). Najwięcej odpowiedzi negatywnych (46,3%) zanotowano wśród osób w wieku 60-64 lata. Pracownicy w wieku 55-59 lat w 58,0% przypadków potwierdzili znajomość w stopniu komunikatywnym przynajmniej jednego języka obcego.

Wyniki zaprezentowane w tabeli 3.12 potwierdzają powszechnie panującą zależność pomiędzy poziomem wykształcenia a umiejętnościami lingwistycznymi wśród pracowników. Najwyższy odsetek osób (72,5%), które udzieliły pozytywnej odpowiedzi odnośnie do znajomości języków obcych, został odnotowany w grupie respondentów legitymujących się wykształceniem uniwersyteckim. Najniższy (37,5%), zgodnie z oczekiwaniami, został zanotowany wśród pracowników posiadających wykształcenie gimnazjalne, podstawowe i niższe.

TABELA 3.11. ZNAJOMOŚĆ JĘZYKÓW OBCYCH W STOPNIU KOMUNIKATYWNYM A WIEK (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wiek w latach			
		50-54	55-59	60-64	65 lat i więcej
Tak	61,2	64,6	58,0	53,7	66,7
Nie	38,8	35,4	42,0	46,3	33,3

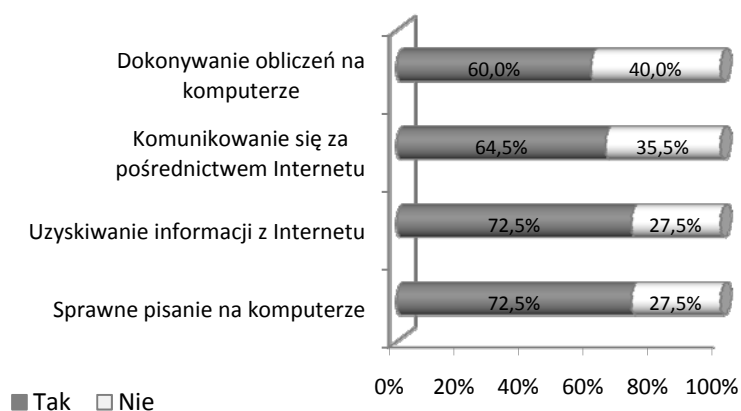
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

TABELA 3.12. ZNAJOMOŚĆ JĘZYKÓW OBCYCH W STOPNIU KOMUNIKATYWNYM A WYKSZTAŁCENIE (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wykształcenie				
		Wyższe	Średnie ogólnokształcące	Policealne i średnie zawodowe	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne, podstawowe i niższe
Tak	61,2	72,5	63,2	59,2	42,6	37,5
Nie	38,8	27,5	36,8	40,8	57,4	62,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Przechodząc od grupy najslabiej do najbardziej wykształconych respondentów, odsetek osób posiadających umiejętności lingwistyczne wzrasta. Różnica pomiędzy skrajnymi zbiorowościami wynosi 35 pkt proc., co potwierdza duże braki w znajomości języków obcych wśród najslabiej wykształconych pracowników.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.8. UMIEJĘTNOŚCI INFORMATYCZNE RESPONDENTÓW (W %)

Obok już omówionych, kolejną grupą niezbędnych na współczesnym rynku pracy umiejętności są kwalifikacje w zakresie obsługi komputera i aplikacji informatycznych (wykres 3.8).

Jak wskazują wyniki, ponad 60,0% ankietowanej populacji wykazało, że posiada podstawowe umiejętności w zakresie informatyki. Dokładnie taki sam odsetek (72,5%) pracowników w wieku powyżej 50 lat potrafi sprawnie pisać na komputerze oraz uzyskiwać informacje z Internetu. Mniejsza o 8 pkt proc. część ankietowanych wskazała na umiejętność komunikowania się za pośrednictwem Internetu, zaś 60,0% z nich potwierdziło umiejętność dokonywania obliczeń na komputerze. Zaprezentowane dane należy ocenić bardzo pozytywnie w aspekcie planowanych działań projektowych związanych z testowaniem innowacyjnych rozwiązań w grupie pracowników w wieku 50+ zatrudnionych w sektorze MŚP; jednakże należy pamiętać też o konieczności weryfikacji praktycznych umiejętności zadeklarowanych przez uczestników badania.

Analizując strukturę twierdzących odpowiedzi odnośnie do wyróżnionych umiejętności informatycznych względem płci respondentów, należy stwierdzić znaczną przewagę kobiet w przypadku każdej z nich (tabela 3.13).

TABELA 3.13. UMIEJĘTNOŚCI INFORMATYCZNE RESPONDENTÓW A PŁEĆ (W %)*

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Sprawne pisanie na komputerze	72,5	62,5	82,5
Dokonywanie obliczeń na komputerze	60,0	48,5	71,5
Uzyskiwanie informacji z Internetu	72,5	64,0	81,0
Komunikowanie się za pośrednictwem Internetu	64,5	54,0	75,0

*w obliczeniach uwzględniono tylko odpowiedzi twierdzące

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Ponad 80,0% żeńskiej części badanej populacji potwierdziła swoje kwalifikacje w zakresie sprawnego pisania na komputerze oraz uzyskiwania informacji z Internetu. Podobnie stwierdzili mężczyźni – odpowiednio w 62,5% oraz 64,0% przypadków. Również jedynie 48,5% respondentów płci męskiej potrafi dokonywać obliczeń na komputerze (71,5% kobiet), zaś 54,0% komunikować się za pośrednictwem Internetu (75,0% kobiet).

Biorąc pod uwagę wiek respondentów, widoczna jest wyraźna przewaga młodszych grup wiekowych badanej populacji, udzielających twierdzących odpowiedzi w odniesieniu do każdej ze wskazanych umiejętności (tabela 3.14).

TABELA 3.14. UMIEJĘTNOŚCI INFORMATYCZNE RESPONDENTÓW A WIEK (W %)*

Wyszczególnienie	Ogółem	Wiek w latach			
		50-54	55-59	60-64	65 lat i więcej
Sprawne pisanie na komputerze	72,5	77,8	65,9	70,7	55,6
Dokonywanie obliczeń na komputerze	60,0	66,5	54,3	46,3	55,6
Uzyskiwanie informacji z Internetu	72,5	76,4	68,1	68,3	66,7
Komunikowanie się za pośrednictwem Internetu	64,5	69,3	59,4	56,1	66,7

*w obliczeniach uwzględniono tylko odpowiedzi twierdzące

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Jeżeli chodzi o uzyskiwanie informacji z Internetu, to różnica pomiędzy najwyższym odsetkiem (76,4%) wskazań z grupy w wieku 50-54 lata, a najniższym w grupie najstarszej wynosi niemal 10 pkt proc.; w przypadku sprawnego pisania wynosi ona już przeszło 22 pkt proc. Dokonywanie obliczeń na komputerze również najczęściej wskazywali najmłodsi respondenci (66,5%). W tym przypadku jednak najniższy odsetek (46,3%) został zanotowany w grupie osób w wieku 60-64 lata. Podobne różnice pomiędzy odpowiedziami we wszystkich grupach wiekowych wystąpiły w przypadku umiejętności komunikowania się za pośrednictwem Internetu. Twierdząco odpowiedziała większość osób (69,3%) w wieku 50-54 lata oraz 66,7% grupy powyżej 65. roku życia.

Analizując umiejętności w zakresie posługiwania się technikami informatycznymi pod względem poziomu wykształcenia, należy stwierdzić, że – podobnie jak w innych grupach na rynku pracy – również wśród pracowników w wieku 50+ widoczna jest zależność: im wyższy poziom wykształcenia, tym większy odsetek respondentów wykazuje się podstawowymi umiejętnościami we wskazanym zakresie (tabela 3.15).

Jedynie 12,5% osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niższym umie dokonywać obliczeń na komputerze, uzyskiwać informacje z Internetu oraz komunikować się za pośrednictwem Internetu. Co czwarty z nich sprawnie pisze na komputerze, podobnie jak osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Widoczny wzrost odsetka osób potwierdzających posiadanie podstawowych umiejętności informatycznych jest zauważalny w grupie legitymującej się wykształceniem na poziomie policealnym i średnim zawodowym. Respondenci z wykształceniem średnim ogólnokształcącym wykazali się, w podobnym stopniu jak ostanía grupa, wszystkim wyróżnionymi kwalifikacjami. Oczywiście respondenci legitymujący się wykształceniem uniwersyteckim w ponad 95,0% przypadków wskazali na sprawne pisanie na komputerze oraz uzyskiwanie informacji z Internetu. Niewiele mniejszy odsetek wskazał na umiejętność komunikowania się za pośrednictwem tego medium.

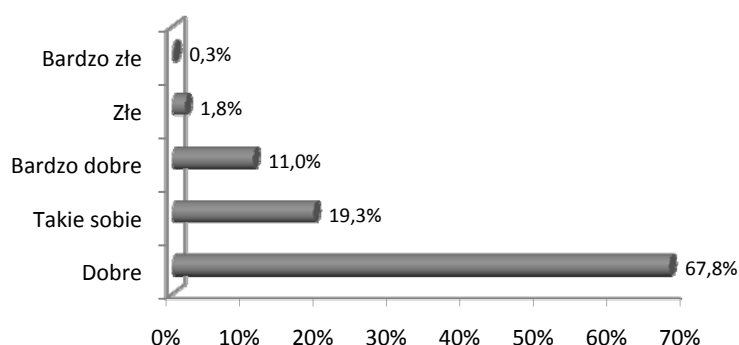
Jedynie dokonywanie obliczeń na komputerze zostało potwierdzone przez 88,5% osób z tej grupy.

TABELA 3.15. UMIEJĘTNOŚCI INFORMATYCZNE RESPONDENTÓW A WYKSZTAŁCENIE (w %)*

Wyszczególnienie	Ogółem	Wykształcenie				
		Wyższe	Średnie ogólnokształcące	Policealne i średnie zawodowe	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne, podstawowe i niższe
Sprawne pisanie na komputerze	72,5	97,7	75,8	72,4	25,0	25,0
Dokonywanie obliczeń na komputerze	60,0	88,5	62,1	53,1	17,6	12,5
Uzyskiwanie informacji z Internetu	72,5	96,9	74,7	74,5	26,5	12,5
Komunikowanie się za pośrednictwem Internetu	64,5	94,7	64,2	61,2	17,6	12,5

*w obliczeniach uwzględniono tylko odpowiedzi twierdzące

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.9. OCENA STANU ZDROWIA

Wiele analiz wskazuje, że pozostawanie osób starszych na rynku pracy zależy w dużym stopniu od stanu zdrowia, który w wieku powyżej 50 lat odgrywa coraz większą rolę w utrzymaniu aktywności zawodowej, przede wszystkim ze względu na zmniejszającą się sprawność fizyczną. Sformułowany wniosek wynika z faktu, że pogarszający się stan zdrowia jest wskazywany, obok przesłanek dochodowych, jako jedna z głównych przyczyn przechodzenia na emeryturę lub wcześniejszego ograni-

czania aktywności zawodowej przez starszych pracowników (Sztanderska 2008, s. 20-21). Prowadzona analiza „siłą rzeczy” opiera się głównie na subiektywnych ocenach respondentów (wykres 3.9).

Większość badanych pracowników (67,8%) oceniła swoje zdrowie jako „dobre”. W „bardzo dobrej” formie obecnie znajduje się jedynie 11,0% respondentów. „Tak sobie” czuje się 19,3% ankietowanej populacji. Jednakże jako „zły” swój stan zdrowia ocenia 1,8%, zaś „bardzo zły” – 0,3% ankietowanych osób. Dane w tabeli 3.16 wskazują, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni oceniają podobnie obecny stan swojego zdrowia.

TABELA 3.16. STAN ZDROWIA RESPONDENTÓW A PŁEĆ (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Bardzo dobry	11,0	11,0	11,0
Dobry	67,7	68,5	67,0
Taki sobie	19,2	18,0	20,5
Zły	1,8	2,5	1,0
Bardzo zły	0,3	0,0	0,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Czynnikiem wpływającym bezpośrednio na stan zdrowia każdego człowieka, zwłaszcza pracowników, którzy ukończyli 50. rok życia, jest wiek. Należy pamiętać, że prezentowane oceny respondentów są subiektywne (tabela 3.17).

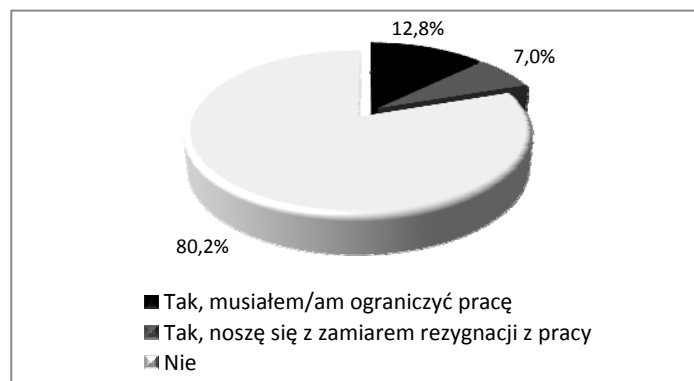
Bardzo dobrze swoje zdrowie ocenia najwyższy odsetek najstarszych respondentów (33,3%), przy czym trzeba pamiętać o małej liczebności tej grupy. Dobrym stanem zdrowia cieszy się przeważający odsetek pracowników (70,3%) w wieku 55-59 lat, nieznacznie niższy został odnotowany w najmłodszej grupie (67,9%). Neutralne oceny wskazali przede wszystkim (26,8%) respondenci w wieku 60-64 lata. Źłe swoje zdrowie ocenili w 22,2% przypadków pracownicy w wieku powyżej 65 lat. Oceny „bardzo źle” odnotowano wyłącznie w grupie wieku 55-59 lat.

TABELA 3.17. STAN ZDROWIA RESPONDENTÓW A WIEK (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wiek w latach			
		50-54	55-59	60-64	65 lat i więcej
Bardzo dobry	11,0	11,3	9,4	9,8	33,3
Dobry	67,7	67,9	70,3	63,4	44,5
Taki sobie	19,2	19,4	18,2	26,8	0,0
Zły	1,8	1,4	1,4	0,0	22,2
Bardzo zły	0,3	0,0	0,7	0,0	0,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Respondenci, którzy ocenili swój stan zdrowia jako „taki sobie”, „zły” lub „bardzo zły” zostali dodatkowo poproszeni o wypowiedź odnośnie do konieczności lub możliwości przzerwania pracy zawodowej ze względu na złe samopoczucie (wykres 3.10).



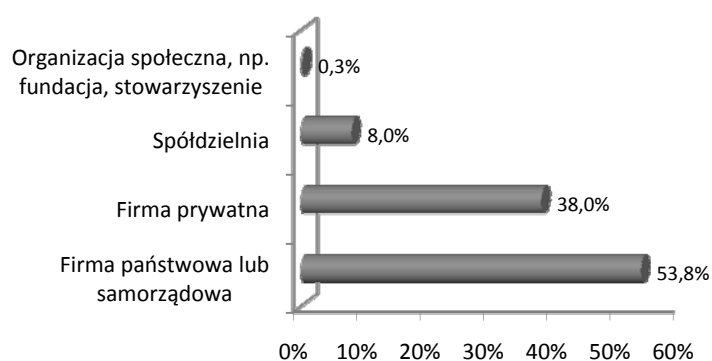
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.10. REZYGNACJA LUB OGRANICZENIE PRACY Z POWODU ZŁEGO STANU ZDROWIA

Ponad 80,0% ankietowanych stwierdziło, że nie musiało ograniczać wykonywanych obowiązków pracowniczych i nie noszą się z takim zamiarem w najbliższym czasie. 12,8% analizowanej grupy musiało ograniczyć pracę, zaś 7,0% nosi się z zamiarem rezygnacji z pracy ze względu na zły stan zdrowia. Wyniki należy ocenić pozytywnie, przy czym należy pamiętać o różnych przyczynach, które mogą zmuszać pracowników do aktywności mimo złego stanu zdrowia, np. konieczność zapewnienia odpowiedniego dochodu, sytuacja rodzinna i inne.

3.3. PRACA ZAWODOWA W SEKTORZE MŚP

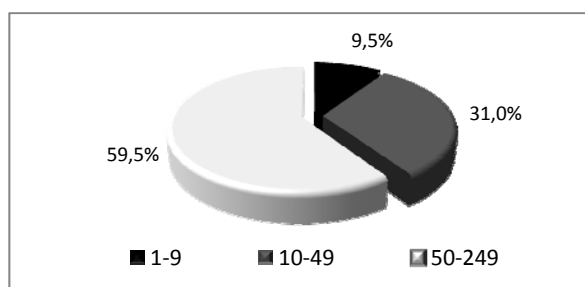
Wśród badanej populacji pracowników w wieku powyżej 50 lat ponad połowa (53,8%) jest zatrudniona w firmie państwowej lub samorządowej. 38,0% z nich reprezentuje przedsiębiorstwa prywatne, zaś 8,0% spółdzielnie. Jedynie 0,2% pracuje w organizacjach społecznych, np. w fundacji, stowarzyszeniu (wykres 3.11).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.11. TYP WŁASNOŚCI ZAKŁADU PRACY

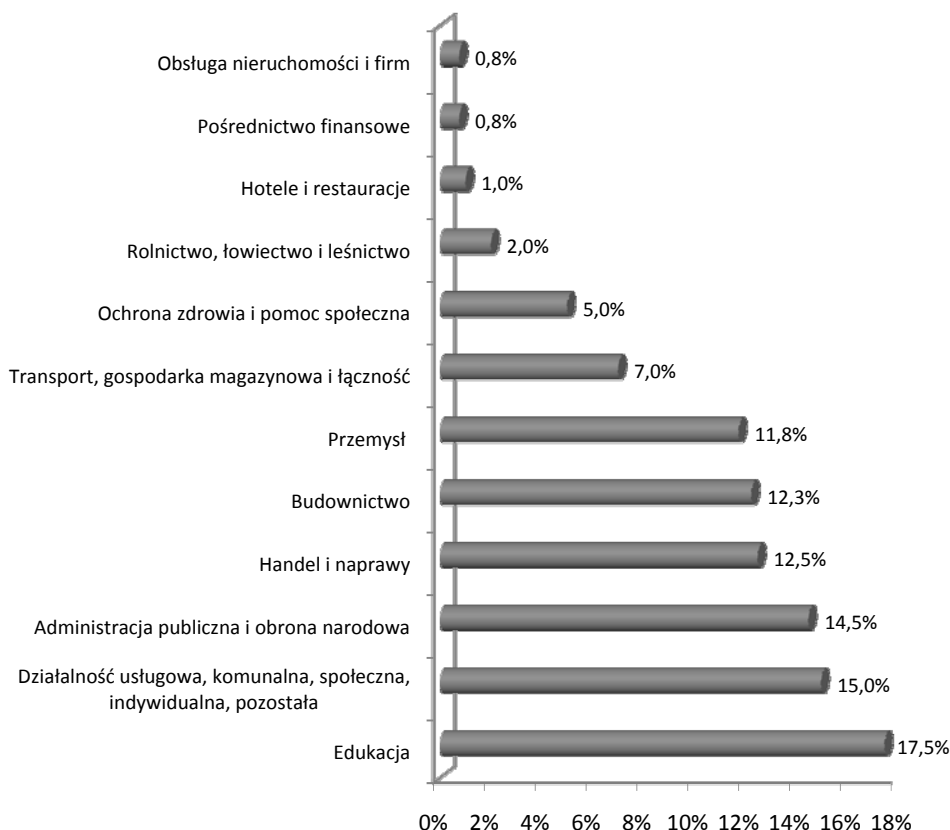
Respondenci reprezentują w większości przypadków (59,5%) firmy średniej wielkości zatrudniające od 50 do 249 pracowników (wykres 3.12). 31,0% z nich pracuje w małych przedsiębiorstwach, gdzie jest zatrudnionych 10-49 osób. Mniej niż 10,0% ankietowanych osób pracuje w mikroprzedsiębiorstwach (1-9 zatrudnionych).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.12. WIELKOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA

Jak wskazują wyniki prezentowane na wykresie 3.13, respondenci reprezentują różne dziedziny działalności, w których funkcjonują przedsiębiorstwa ich zatrudniające. Najwięcej ankietowanych pracuje w sferze edukacji (17,5%), podobny odsetek (15,0%) wykonuje działalność usługową, komunalną, społeczną, indywidualną oraz pozostałą. 14,5% reprezentuje zakłady pracy funkcjonujące w sektorze administracji publicznej i obrony narodowej. W dalszej kolejności należy wskazać na działalność związaną z handlem i naprawami (12,5%), budownictwem (12,3%) oraz przemysłem (11,8%).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.13. RODZAJ DZIAŁALNOŚCI ZAKŁADU PRACY

Pozostałe z wyróżnionych dziedzin działalności są reprezentowane przez mniej niż 10,0% respondentów. Najmniejszy odsetek został zanotowany w odniesieniu do podmiotów działających w zakresie obsługi nieruchomości i firm, a także pośrednictwa finansowego.

Ankietowani mężczyźni pracują przede wszystkim w handlu i naprawach (15,5%), wykonują działalność usługową, komunalną, społeczną, indywidualną oraz pozostałą (15,5%), a także reprezentują budownictwo oraz przemysł (tabela 3.18).

12,5% z nich pracuje w administracji publicznej i obronie narodowej, zaś co dziesiąty w transporcie, gospodarce maszynowej i łączności. Większość kobiet biorących udział w badaniu jest zatrudnionych w podmiotach zajmujących się edukacją (24,5%). W dalszej kolejności reprezentują one administrację publiczną i obronę narodową (16,5%) oraz działalność usługową komunalną, społeczną, indywidualną

oraz pozostałą (14,5%). Co dziesiąta z nich pracuje w budownictwie, zaś 9,5% jest zatrudnionych w firmach zajmujących się handlem i naprawami.

TABELA 3.18. RODZAJ DZIAŁALNOŚCI ZAKŁADU PRACY A PŁEĆ (W %)

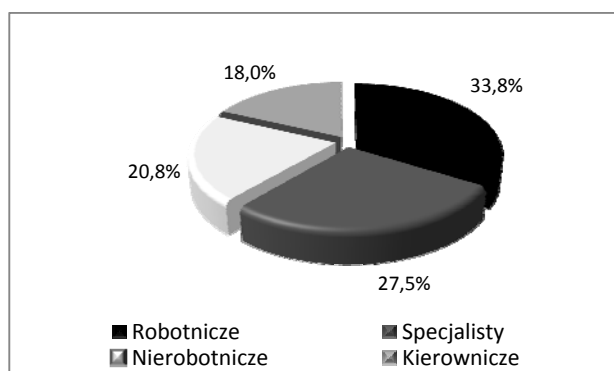
Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	2,0	4,0	0,0
Przemysł (łącznie z górnictwem, przetwórstwem przemysłowym, wytwarzaniem i zaopatrywaniem w energię elektryczną, gaz, wodę)	11,8	15,0	8,5
Budownictwo	12,3	14,5	10,0
Handel i naprawy	12,5	15,5	9,5
Hotele i restauracje	1,0	0,5	1,5
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	7,0	10,0	4,0
Pośrednictwo finansowe	0,7	0,0	1,5
Obsługa nieruchomości i firm	0,7	0,0	1,5
Administracja publiczna i obrona narodowa	14,5	12,5	16,5
Edukacja	17,5	10,5	24,5
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	5,0	2,0	8,0
Działalność usługowa, komunalna, społeczna, indywidualna, pozostała	15,0	15,5	14,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Większość respondentów obejmuje stanowiska robotnicze – 33,8% (wykres 3.14). Niewiele mniej (27,4%) jest specjalistami, zaś 20,8% pracuje na stanowiskach nierobotniczych. Kierownicy są reprezentowani przez 18,0% ankietowanych.

Dane prezentowane w tabeli 3.19 pokazują, że stanowiska kierownicze zajmują przede wszystkim mężczyźni (21,0%), w przeciwieństwie do 15,0% kobiet. Respondenci płci męskiej dominują na stanowiskach robotniczych (47,0%), przewaga nad kobietami wynosi ponad 26 pkt proc. Kobiety piastują w większości przypadków stanowiska nierobotnicze, czyli np. administracyjne 30,5% oraz są zatrudnione jako specjaliści (34,0%).

Stanowiska robotnicze są reprezentowane głównie (37,0%) przez pracowników z drugiej grupy wiekowej (55-59 lat). Jako pracownik fizyczny pracuje również co trzeci respondent w wieku 50-54 lata (tabela 3.20). Na stanowiskach nierobotniczych pracują przede wszystkim najstarsi respondenci (44,4%). W tym przypadku pozostałe grupy wiekowe są reprezentowane w podobnym zakresie. Specjalistami są przede wszystkim osoby w wieku 60-64 lata (39,0%), a z grupy najmłodszych około 30,0% ankietowanych pracowników. Co trzecia osoba mająca ukończone 65 lat piastuje stanowisko kierownicze. 21,7% respondentów w wieku 55-59 lat wykonuje ten sam typ pracy.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.14. RODZAJ ZAJMOWANEGO STANOWISKA

TABELA 3.19. RODZAJ ZAJMOWANEGO STANOWISKA A PŁEĆ (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Kierownicze	18,0	21,0	15,0
Specjaliści	27,4	21,0	34,0
Nierobotnicze (np. administracyjne)	20,8	11,0	30,5
Robotnicze (pracownik fizyczny)	33,8	47,0	20,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

TABELA 3.20. RODZAJ ZAJMOWANEGO STANOWISKA A WIEK (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wiek w latach			
		50-54	55-59	60-64	65 lat i więcej
Kierownicze	18,0	16,0	21,7	12,2	33,3
Specjaliści	27,4	29,7	22,5	39,0	0,0
Nierobotnicze (np. administracyjne)	20,8	21,3	18,8	19,5	44,4
Robotnicze (pracownik fizyczny)	33,8	33,0	37,0	29,3	22,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Dopełnieniem analizowanego zagadnienia są dane zawarte w tabeli 3.21 wskazujące, że badani pracownicy w wieku 50+ zatrudnieni w przedsiębiorstwach prywatnych (47,4%) oraz spółdzielniach (46,9%) pracują przede wszystkim na stanowiskach robotniczych.

TABELA 3.21. RODZAJ ZAJMOWANEGO STANOWISKA A TYP WŁASNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Typ własności przedsiębiorstwa			
		Firma państwowa lub samorządowa	Firma prywatna	Spółdzielnia	Organizacja społeczna
Kierownicze	18,0	20,9	15,8	9,4	0,0
Specjaliści	27,5	35,3	18,4	18,8	0,0
Nierobotnicze (np. administracyjne)	20,8	21,9	18,4	25,0	0,0
Robotnicze (pracownik fizyczny)	33,8	21,9	47,4	46,9	100,0

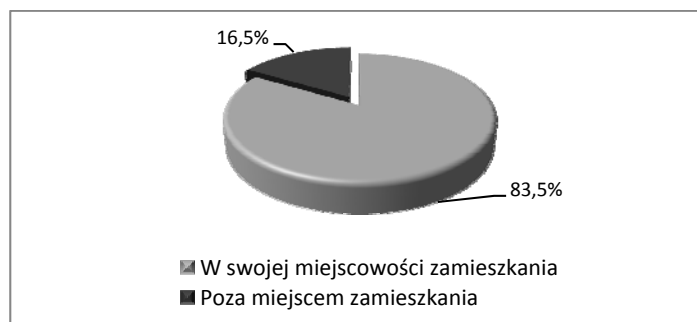
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Pracownikami fizycznym są również wszyscy będący pracownikami organizacji społecznych. Co czwarta osoba pracująca w spółdzielni jest zatrudniona na stanowisku nierobotniczym, podobnie 21,9% zatrudnionych w jednostce państwowej lub samorządowej. Pracownicy podmiotów ostatniego typu własności w 35,3% przypadków są zatrudnieni na stanowiskach specjalisty. Dominują również (20,9%), jeżeli chodzi o piastowanie stanowisk kierowniczych.

Większość badanej populacji (83,5%) pracuje w swojej miejscowości zamieszkania. Tylko 16,5% starszych pracowników wykonuje swoje obowiązki zawodowe poza miejscem zamieszkania (wykres 3.15).

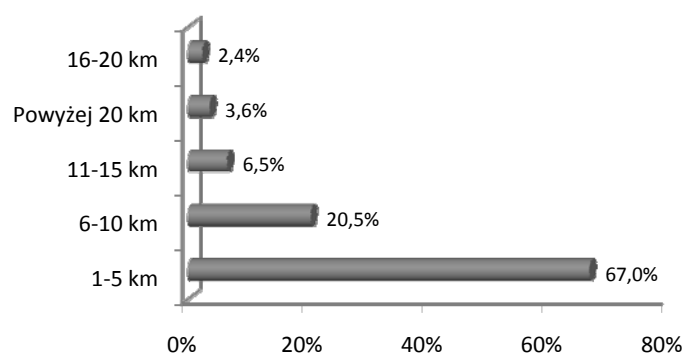
W przeważającej części (67,0%) pracownicy muszą pokonać od 1 do 5 km od miejsca zamieszkania do zakładu pracy. Co piąty z nich wskazał, że ta odległość wynosi 6-10 km. Pozostali respondenci pokonują drogę powyżej 10 km, przy czym 3,6% ankietowanych osób musi pokonać do miejsca pracy ponad 20 km.

Ważnym aspektem, wielokrotnie poruszonym w dyskusji o przedłużeniu aktywności ekonomicznej analizowanej grupy wiekowej, jest środowisko pracy, określane m.in. przez warunki, tryb pracy oraz wymiar czasu pracy (Bukowski 2010, s. 184). Tym samym zasadnym było zbadanie populacji pracowników w wieku 50+ ze względu na zawierane przez nich umowy, czas pracy z nich wynikający oraz rzeczywisty czas pracy w ciągu tygodnia.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.15. MIEJSCE WYKONYWANIA PRACY



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.16. ODLEGŁOŚĆ MIEJSCA ZAMIESZKANIA OD ZAKŁADU PRACY

Większość respondentów potwierdziła, że jest zatrudniona na czas nieokreślony – 89,8% (tabela 3.22). Jedynie 7,5% pracowników pracuje na umowę na czas określony. Zaledwie 0,3% posiada podpisany kontrakt. Jak wskazują wyniki, zarówno ankietowani mężczyźni, jak i kobiety są zatrudnieni na podobnych warunkach, jeżeli chodzi o rodzaj zawartej umowy.

Biorąc pod uwagę wymiar czasu pracy, znaczny odsetek osób (91,8%) powyżej 50. roku życia wykonuje obowiązki zawodowe w pełnym wymiarze czasu pracy (tabela 3.23), niezależnie od płci.

Jak wynika z danych zaprezentowanych w tabeli 3.24, większość respondentów pracuje 40 godzin w ciągu tygodnia (72,8%).

TABELA 3.22. RODZAJ ZAWARTEJ UMOWY (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Na czas nieokreślony	89,8	89,0	90,5
Na czas określony	7,5	8,0	7,0
Na okres próbny	-	-	-
Kontrakt	0,3	0,0	0,5
Umowa zlecenia/o dzieło	1,7	1,5	2,0
Umowa o świadczenie usług (samozatrudnienie)	0,7	1,5	0,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

TABELA 3.23. WYMIAR CZASU PRACY W GŁÓWNYM MIEJSCU PRACY (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
W pełnym wymiarze czasu pracy	91,8	92,0	91,5
W niepełnym wymiarze czasu pracy	8,2	8,0	8,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

TABELA 3.24. RZECZYWISTY CZAS PRACY W CIĄGU TYGODNIA (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
0-19 godzin	3,0	1,5	4,5
20 godzin	3,2	2,0	4,5
21-29 godzin	2,0	1,0	3,0
30 godzin	1,8	2,0	1,5
31-39 godzin	4,8	0,5	9,0
40 godzin	72,8	74,0	71,5
41-49 godzin	8,0	11,0	5,0
50 godzin i więcej	4,4	8,0	1,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Nieznacznie niższy odsetek pań wskazał na taki sam czas pracy (71,5%). Należy zwrócić uwagę, że 11,0 mężczyzn pracuje 41-49 godzin tygodniowo, w przeciwieństwie do 5,0 % kobiet. Jeszcze większa różnica pomiędzy analizowanymi grupami (7 pkt proc.) dotyczy pracy ponad 50 godzin w ciągu tygodnia. Otrzymane wyniki potwierdzają, że poniżej 40 godzin tygodniowo pracuje mniej niż 15,0% badanej populacji.

Wskazane różnice w rzeczywistym tygodniowym czasie pracy należy skorelować z wymiarem czasu pracy, który wynika z zawartej z pracownikiem umowy (tabela 3.25). Należy stwierdzić, że 77,4% osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy faktycznie pracuje tylko 40 godzin w tygodniu. Jak można zauważyć, 8,7% z nich rzeczywiście pracuje 41-49 godzin lub nawet powyżej 50 (4,7%). Co ciekawe, pozostałe 9,1% analizowanej grupy wykonuje swoje obowiązki w czasie poniżej 40 godzin tygodniowo. Nawet 1,9% stwierdziło, że realnie pracuje mniej niż 19 godzin w ciągu tygodnia.

Grupa pracowników wykonujących obowiązki zawodowe w niepełnym wymiarze czasu pracy w większości przypadków (24,2%) pracuje 20 godzin tygodniowo lub 40 godzin (21,2%). Żaden z nich nie wykonuje swoich zawodowych obowiązków dłużej niż 40 godzin. Jak wskazują pozostałe odpowiedzi udzielone przez tę grupę respondentów, 18,2% pracuje 30 godzin, zaś 15,2% poniżej 19.

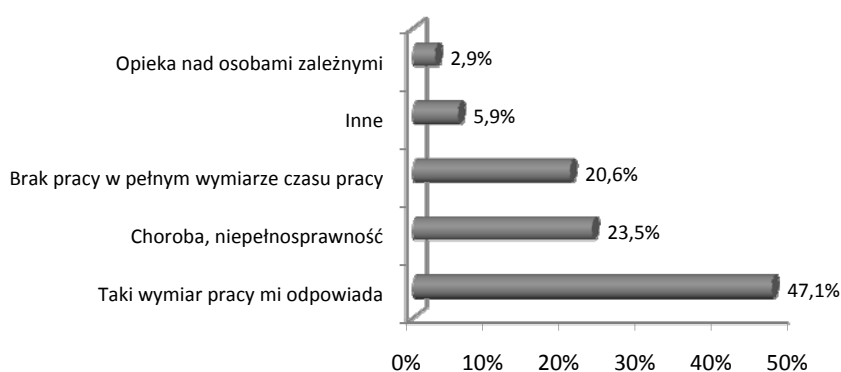
TABELA 3.25. RZECZYWISTY CZAS PRACY W CIĄGU TYGODNIA A WYMIAR CZASU PRACY (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	W pełnym wymiarze czasu pracy	W niepełnym wymiarze czasu pracy
0-19 godzin	3,0	1,9	15,2
20 godzin	3,2	1,4	24,2
21-29 godzin	2,0	1,1	12,1
30 godzin	1,8	0,3	18,2
31-39 godzin	4,8	4,4	9,1
40 godzin	72,8	77,4	21,2
41-49 godzin	8,0	8,7	0,0
50 godzin i więcej	4,4	4,7	0,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

W większości osoby pracujące w niepełnym wymiarze czasu pracy (47,1%) stwierdziły, że taki wymiar czasu pracy im po prostu odpowiada. Prawie 24,0% z nich zwróciło uwagę, że zostało zmuszone do podjęcia zatrudnienia na takich zasadach ze względu na chorobę lub niepełnosprawność swoją lub członka rodziny. Jednak należy stwierdzić, że 20,6% respondentów z analizowanej grupy nie widzi możliwości znalezienia pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Wśród innych powodów wskazano potrzeby zakładu pracy lub pobieranie emerytury.

Dane prezentowane w tabeli 3.26 wskazują, że najwięcej osób (regularnie oraz rzadko) pracuje w godzinach nadliczbowych (28,0%), niewiele mniej wskazało (24,2%), że pracuje w soboty, niedziele i święta.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.17. PRZYCZYNY PRACY W NIEPEŁNYM WYMIARZE CZASU PRACY

TABELA 3.26. PRACA POZA PODSTAWOWYM TRYBEM PRACY (W %)

Wyszczególnienie	Tak, regularnie	Tak, ale rzadko	Nie
Na zmiany	8,8	4,0	87,2
W soboty, niedziele, święta	7,4	16,8	75,8
W godzinach nadliczbowych	5,5	22,5	72,0
Wieczorem, w nocy	5,0	9,5	85,5
W domu	2,0	6,8	91,2
W formie telepracy	0,0	2,5	97,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Niższy odsetek wskazał (14,5%) na pracę wieczorem lub w nocy, 12,8% w trybie zmianowym oraz 8,8% w domu. Tylko 2,5% respondentów wykonuje obowiązki zawodowe w formie telepracy, przy czym rzadko, a nie regularnie. Biorąc jednak pod uwagę regularne wykonywanie pracy, największy odsetek badanych (8,8%) pracuje na zmiany, zaś 7,4% w weekendy i święta. W godzinach nadliczbowych oraz wieczorem lub w nocy systematycznie pracuje odpowiednio 5,5% oraz 5,0% pracowników.

Biorąc pod uwagę płeć respondentów, zróżnicowanie pracy poza podstawowym trybem pracy jest niewielkie (tabela 3.27). Więcej (o 4 pkt proc.) ankietowanych mężczyzn pracuje regularnie w godzinach nadliczbowych (7,5%), wieczorem i w nocy (o 3 pkt proc.) oraz w weekendy i święta (o 2 pkt proc.) – 8,5%.

TABELA 3.27. PRACA POZA PODSTAWOWYM TRYBEM PRACY A PŁEĆ (W %)*

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
W godzinach nadliczbowych	5,5	7,5	3,5
W soboty, niedziele, święta	7,4	8,5	6,5
Wieczorem, w nocy	5,0	6,5	3,5
Na zmiany	8,8	8,5	9,0
W domu	2,0	1,0	3,0
W formie telepracy	-	-	-

*uwzględniono tylko odpowiedzi „regularnie”

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Prawie dokładnie taki sam odsetek przedstawicieli obydwu płci wskazał na regularne wykonanie obowiązków zawodowych w trybie zmianowym. Więcej respondentek (jedynie o 2 pkt proc.) wykonuje systematycznie swoją pracę w domu (3%).

Prezentowane w tabeli 3.28 dane wskazują, że większość badanych osób zatrudnionych na stanowiskach robotniczych (21,5%) regularnie pracuje na zmiany. Również ta grupa dominuje w przypadku pozostałych wyszczególnionych możliwości. Jedynie wyższy odsetek stanowią specjaliści (4,5%), którzy wykonują pracę w domu. Należy zaznaczyć, że ta grupa pracowników wskazała w podobnym zakresie regularną pracę we wszystkich omawianych zakresach, oprócz telepracy. Systematycznie na zmiany pracuje niski odsetek (1,2%) w grupie respondentów na stanowiskach nierobotniczych. Kierownicy w większości przypadków regularnie pracują w godzinach nadliczbowych (4,2%), podobnie jak specjaliści (4,5%).

TABELA 3.28. PRACA POZA PODSTAWOWYM TRYBEM PRACY A RODZAJ ZAJMOWANEGO STANOWISKA (W %)*

Wyszczególnienie	Ogółem	Rodzaj stanowiska			
		Kierownicze	Specjalistyczne	Nierobotnicze	Robotnicze
W godzinach nadliczbowych	5,5	4,2	4,5	0,0	10,4
W soboty, niedziele, święta	7,4	0,0	5,5	0,0	17,8
Wieczorem, w nocy	5,0	1,4	3,6	0,0	11,1
Na zmiany	8,8	0,0	4,5	1,2	21,5
W domu	2,0	2,8	4,5	0,0	0,7
W formie telepracy	-	0,0	0,0	0,0	0,0

*uwzględniono tylko odpowiedzi „regularnie”

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Kontynuując podjęte wątki wywiadu, przedstawiciele badanej populacji zostali poproszeni o wskazanie obowiązującego ich rozkładu pracy (tabela 3.29).

TABELA 3.29. OBOWIĄZUJĄCY ROZKŁAD PRACY (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Codziennie tyle samo godzin, stałe godziny rozpoczęcia i kończenia pracy	77,0	76,0	78,0
Codziennie tyle samo godzin, różne pory rozpoczęcia i kończenia pracy (grafik narzuca przełożony)	9,3	10,0	8,5
Codziennie tyle samo godzin, pory rozpoczęcia i kończenia pracy ustalam sam	1,3	1,0	1,5
Różna liczba godzin każdego dnia tygodnia (grafik narzuca przełożony)	8,0	7,5	8,5
Różna liczba godzin pracy każdego dnia tygodnia – grafik ustalam sam	2,7	3,5	2,0
Nienormowany czas pracy	1,7	2,0	1,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Dane potwierdzają, że większość (77,0%) wykonuje obowiązki pracownicze na zasadzie codziennie tyle samo godzin, przy czym obowiązują stałe godziny rozpoczęcia i kończenia pracy. Podobnie pracują zarówno kobiety (78,0%), jak i mężczyźni (76,0%). Prawie co dziesiąty z nich pracuje codziennie tyle samo godzin, jednak rozpoczyna i kończy pracę o różnych porach, przy czym grafik narzuca przełożony. Według ustalonego przez kierownictwo grafiku pracuje 8,0% respondentów, ale liczba godzin pracy jest każdego dnia inna. Na taki rozkład pracy wskazało 8,5% kobiet oraz 7,5% mężczyzn. Zaledwie 2,7% analizowanej zbiorowości pracuje różną liczbę godzin każdego dnia tygodnia, przy czym plan pracy jest ustalany przez nich indywidualnie. Tylko 1,7% wskazało na nienormowany czas pracy, zaś 1,3% pracuje codziennie tyle samo godzin i sam ustala pory jej rozpoczęcia i zakończenia.

Osoby pracujące w pełnym wymiarze czasu pracy wykonują swoje obowiązki zawodowe (80,3%) codziennie przez tyle samo godzin, rozpoczynając i kończąc pracę o tych samych godzinach (tabela 3.30). W takim samym rozkładzie pracy pracuje 39,4% zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przedstawiciele ostatniej grupy stanowią większość osób (21,2%), które pracują różną liczbę godzin każdego dnia tygodnia i jednocześnie ustalają swój grafik samodzielnie. Podobne możliwości ma zaledwie 1,1% zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy równie częściej wykonują obowiązki według schematu: codziennie różną liczbę godzin według grafiku narzuconego przez przełożonego (18,2%) oraz mają różne pory rozpoczęcia i kończenia pracy według określonego grafiku, ale pracują każdego dnia tak samo długo (12,1%).

TABELA 3.30. OBECNY ROZKŁAD PRACY A WYMIAR CZASU PRACY (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Pełny wymiar czasu pracy	Niepełny wymiar czasu pracy
Codziennie tyle samo godzin, stałe godziny rozpoczęcia i kończenia pracy	76,9	80,3	39,4
Codziennie tyle samo godzin, różne pory rozpoczęcia i kończenia pracy (grafik narzuca przełożony)	9,3	9,0	12,1
Codziennie tyle samo godzin, pory rozpoczęcia i kończenia pracy ustalam sam	1,4	1,4	0,0
Różna liczba godzin każdego dnia tygodnia (grafik narzuca przełożony)	8,0	7,1	18,2
Różna liczba godzin pracy każdego dnia tygodnia – grafik ustalam sam	2,8	1,1	21,2
Nienormowany czas pracy	1,8	1,1	9,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

TABELA 3.31. OBECNY ROZKŁAD PRACY A RODZAJ STANOWISKA (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Rodzaj stanowiska			
		Kierownicze	Specjalistyczne	Nierobotnicze	Robotnicze
Codziennie tyle samo godzin, stałe godziny rozpoczęcia i kończenia pracy	77,0	94,4	71,8	94,0	61,5
Codziennie tyle samo godzin, różne pory rozpoczęcia i kończenia pracy (grafik narzuca przełożony)	9,3	0,0	7,3	2,4	20,0
Codziennie tyle samo godzin, pory rozpoczęcia i kończenia pracy ustalam sam	1,3	0,0	1,8	0,0	2,2
Różna liczba godzin każdego dnia tygodnia (grafik narzuca przełożony)	8,0	1,4	13,6	1,2	11,1
Różna liczba godzin pracy każdego dnia tygodnia – grafik ustalam sam	2,7	2,8	3,6	0,0	3,7
Nienormowany czas pracy	1,7	1,4	1,8	2,4	1,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

W nienormowanym czasie pracy pracują częściej także zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy – 9,1%.

Największy odsetek osób pracujących na stanowiskach kierowniczych (94,4%) oraz nierobotniczych (94,0%) pracuje codziennie tyle samo godzin i jednocześnie rozpoczyna, a także kończy pracę o stałych porach (tabela 3.31). Tylko nieliczni kierownicy (2,8%) pracują według ustalanego samodzielnego grafiku lub w nienormowanym czasie pracy (1,4%). Drugi pod względem wielkości odsetek (13,6%) w grupie specjalistów pracuje różną liczbę godzin każdego dnia według grafiku narzuconego przez przełożonego. Według takiego samego rozkładu pracy pracuje 11,1%

osób zatrudnionych jako pracownicy fizyczni. Co piąty z nich wskazał, że pracuje codziennie tyle samo godzin, jednak rozpoczyna i kończy pracę o różnych porach według ustalanego z góry grafiku.

Jak można było się spodziewać, większość respondentów (79,4%) chciałaby pracować według stałego rozkładu pracy, czyli codziennie tyle samo godzin, rozpocząć oraz kończyć pracę o stałej godzinie (tabela 3.32).

TABELA 3.32. POŻĄDANY ROZKŁAD PRACY (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Codziennie tyle samo godzin, stałe godziny rozpoczęcia i kończenia pracy	79,4	77,5	81,4
Codziennie tyle samo godzin, różne pory rozpoczęcia i kończenia pracy (grafik narzuca przełożony)	6,0	4,0	8,0
Codziennie tyle samo godzin, pory rozpoczęcia i kończenia pracy ustalam sam	3,8	5,5	2,0
Różna liczba godzin każdego dnia tygodnia (grafik narzuca przełożony)	3,5	4,0	3,0
Różna liczba godzin pracy każdego dnia tygodnia – grafik ustalam sam	7,3	9,0	5,5
Nienormowany czas pracy	-	-	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Odsetek kobiet, które wskazały na podane rozwiązanie przewyższa o prawie 4 pkt proc. grupę podobnie myślących mężczyzn (77,5%). Pracownicy w wieku 50+ zgodziliby się również w 7,3% przypadków na pracę według samodzielnie ustalanego grafiku, co oznacza różną liczbę godzin pracy każdego dnia tygodnia. W tym przypadku to mężczyźni częściej odpowiadali twierdząco (9,0%) niż kobiety (5,5%). Podobny odsetek badanej populacji wyraził chęć pracy w trybie, w którym praca trwa tyle samo godzin każdego dnia, lecz czas jej rozpoczęcia i zakończenia jest ustalany samodzielnie (3,8%) oraz według grafiku ustalanego przez przełożonego, jednak praca trwa różną liczbę godzin każdego dnia (3,5%).

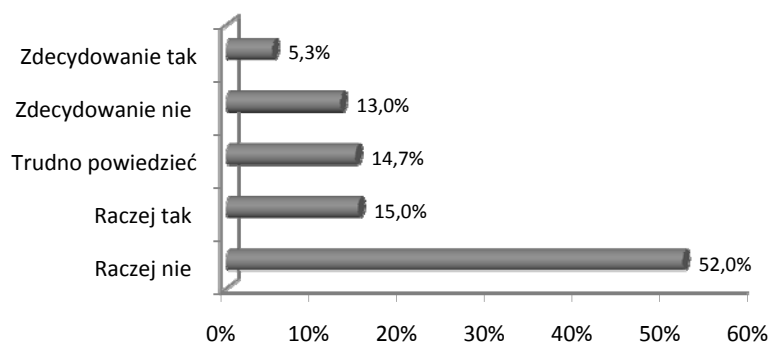
Uwzględniając wiek respondentów, należy stwierdzić, że przedstawiciele wszystkich grup wiekowych chcieliby pracować w stałych porach każdego dnia i taką samą liczbę godzin (tabela 3.33). Największy odsetek wskazań (84,7%) odnośnie do tego trybu pracy zanotowano w grupie 55-59-latków, zaś najniższy (70,8%) wśród pracowników w wieku 60-64 lata. Jeżeli chodzi o pracę według grafiku ustalanego przez przełożonego równą liczbę godzin, ale o różnych porach rozpoczęcia i zakończenia pracy, to największy odsetek wskazań zanotowano wśród najmłodszych badanych (7,5%) oraz w trzeciej grupie wiekowej (7,3%). Najstarsi ankietowani w 22,2% przypadków chcieliby wykonywać swoje obowiązki według samodzielnie ustalanego grafiku, podobnie myśli 14,6% osób w wieku 60-64 lata.

TABELA 3.33. POŻĄDANY ROZKŁAD PRACY A WIEK RESPONDENTA (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wiek w latach			
		50-54	55-59	60-64	65 lat i więcej
Codziennie tyle samo godzin, stałe godziny rozpoczęcia i kończenia pracy	79,4	77,8	84,7	70,8	77,8
Codziennie tyle samo godzin, różne pory rozpoczęcia i kończenia pracy (grafik narzuca przełożony)	6,0	7,5	3,6	7,3	0,0
Codziennie tyle samo godzin, pory rozpoczęcia i kończenia pracy ustalą sam	3,8	4,2	3,6	2,4	0,0
Różna liczba godzin każdego dnia tygodnia (grafik narzuca przełożony)	3,5	4,7	1,5	4,9	0,0
Różna liczba godzin pracy każdego dnia tygodnia – grafik ustalą sam	7,3	5,8	6,6	14,6	22,2
Nienormowany czas pracy	-	-	-	-	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Ważnym elementem analizowanych zagadnień w odniesieniu do aktywności zawodowej grupy pracowników w wieku 50+, w perspektywie planowanych działań projektowych, jest możliwość zmiany wykonywanej pracy na inną (wykres 3.18).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.18. MOŻLIWOŚĆ ZMIANY PRACY

Ponad połowa respondentów (52,0%) stwierdziła, że gdyby nawet pojawiła się możliwość zmiany pracy, to by jednak nie uczyniła takiego kroku. Należy jednak zauważyć, że 13,0% ogółu badanej populacji jest zdecydowanie temu przeciwna. Pozytywnie na ten temat wypowiedziało się jedynie 20,3%, przy czym zaledwie 5,3%

„zdecydowanie tak”. Pracownicy w wieku powyżej 50 lat raczej nie myślą o zmianie pracy. Należy jednakże stwierdzić, że nieduży odsetek zdecydowanie przeciwnych potwierdza fakt, że w sprzyjających okolicznościach w większości byłby gotowy do podjęcia stosownych kroków w zakresie omawianego zagadnienia.

O zmianie w miarę możliwości wykonywanej pracy na inną jest zdecydowanie przekonanych więcej kobiet (6,5%) niż mężczyzn (tabela 3.34). Wariant „raczej tak” wybrała większość mężczyzn (20,5%). Zdecydowanie przeciwni zmianie pracy są w takim samym stopniu przedstawiciele obydwu płci. Mężczyźni w mniejszej liczbie przypadków (45,0%) niż kobiety stwierdzili, że raczej nie widzą możliwości zmiany pracy na inną.

TABELA 3.34. OCENA MOŻLIWOŚCI ZMIANY PRACY A PŁEĆ (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Zdecydowanie tak	5,3	4,0	6,5
Raczej tak	15,0	20,5	9,5
Raczej nie	52,0	45,0	59,0
Zdecydowanie nie	13,0	13,0	13,0
Trudno powiedzieć	14,7	17,5	12,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

TABELA 3.35. OCENA MOŻLIWOŚCI ZMIANY PRACY A WIEK (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wiek w latach			
		50-54	55-59	60-64	65 lat i więcej
Zdecydowanie tak	5,3	6,1	5,1	2,4	0,0
Raczej tak	15,0	13,2	19,6	12,2	0,0
Raczej nie	52,0	54,7	50,0	51,2	22,2
Zdecydowanie nie	13,0	10,4	10,9	19,5	77,8
Trudno powiedzieć	14,7	15,6	14,4	14,7	0,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Dane zawarte w tabeli 3.35 wskazują, że na zmianę pracy są przede wszystkim zdecydowani młodszy pracownicy (6,1%). „Raczej na tak” wyrazili się respondenci z drugiej grupy wiekowej (19,6%). Zdecydowanie przeciwni jakimkolwiek zmianom są osoby powyżej 65. roku życia (77,8%). Podobnie myśli 19,5% pracowników w wieku 60-64 lata. Ponad połowa osób poniżej 65. roku życia wyraziła swój sprzeciw odnośnie do zmiany pracy. Należy zauważyć, że jedynie najstarsi pracownicy wyraźnie są przekonani o braku możliwości odejścia z pracy. Pozostali w większym lub mniejszym stopniu ją dopuszczają, co może m.in. wynikać ze świadomości kontynuacji zatrudnienia jeszcze przez kilka lat, które pozostały im do emerytury.

Zdecydowanie możliwość zmiany pracy dopuszczają przede wszystkim respondenci posiadający wykształcenie policealne i średnie zawodowe (7,1%) oraz wyższe (5,3%). Żaden z ankietowanych pracowników legitymujących się najniższym poziomem wykształcenia nie wyraził swojego poparcia dla wskazanego pomysłu (tabela 3.36). Wariant „raczej tak” ponownie wybrał największy odsetek grupy osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (17,3%), a także zasadniczym zawodowym (16,2%). Zdecydowanie przeciwni zmianie wykonywanej pracy są respondenci legitymujący się wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niższym (37,5%). Identyczny odsetek w tej grupie nie potrafi określić stanowiska w zakresie analizowanego zagadnienia. „Raczej” przeciwko zmianie pracy są przede wszystkim respondenci posiadający wykształcenie średnie ogólnokształcące (63,2%). Podobnie stwierdziła ponad połowa pracowników z wykształceniem wyższym oraz zasadniczym zawodowym.

TABELA 3.36. OCENA MOŻLIWOŚCI ZMIANY PRACY A POZIOM WYKSZTAŁCENIA (w %)

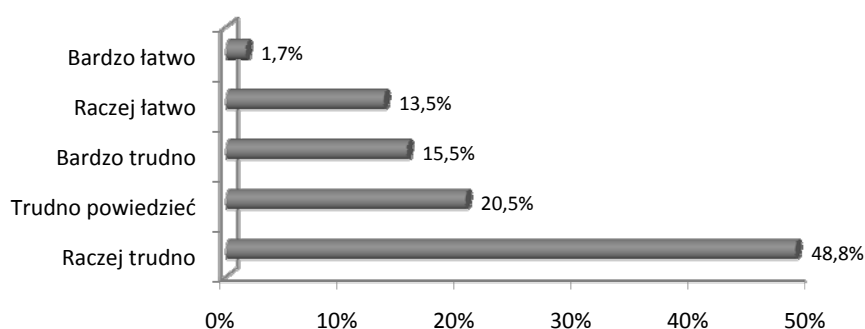
Wyszczególnienie	Ogółem	Poziom wykształcenia				
		Wyższe	Średnie ogólnokształcące	Policealne i średnie zawodowe	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne, podstawowe i niższe
Zdecydowanie tak	5,3	5,3	4,2	7,1	4,4	0,0
Raczej tak	15,0	15,3	12,6	17,3	16,2	0,0
Raczej nie	52,0	54,2	63,2	39,8	52,9	25,0
Zdecydowanie nie	13,0	15,3	11,6	11,2	10,3	37,5
Trudno powiedzieć	14,7	9,9	8,4	24,6	16,2	37,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Respondenci zostali również poproszeni o wypowiedź odnośnie do stopnia łatwości znalezienia pracy zapewniającej równorzędny lub zbliżony poziom dochodów, co obecnie wykonywana (wykres 3.19).

Ponad 48,0% przedstawicieli badanej populacji stwierdziło, że będzie im raczej trudno znaleźć podobne zajęcie. O tym, że jest to bardzo trudne działanie jest przekonanych 15,5% pracowników powyżej 50. roku życia. Jest to raczej łatwe dla 13,5% respondentów, zaś bardzo łatwe dla 1,7%. Należy zauważyć, że co piąty ankietowany pracownik nie ma zdania na poruszany temat.

Znalezienie nowej pracy jest bardzo trudne dla większej liczby kobiet (18,0%) niż mężczyzn (tabela 3.37). „Raczej trudno” wypowiedzieli się w przeważającej części respondenci płci męskiej (52,5%). O tym, że jest to „bardzo łatwe” lub „raczej łatwe” są przekonani w równym stopniu przedstawiciele obydwu płci. Brak opinii na ten temat przeważa wśród kobiet (23,0%).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.19. ŁATWOŚĆ ZNALEZIENIA PRACY

TABELA 3.37. ŁATWOŚĆ ZNALEZIENIA PRACY A PŁEĆ (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Bardzo łatwo	1,7	2,0	1,5
Raczej łatwo	13,5	14,5	12,5
Bardzo trudno	15,5	13,0	18,0
Raczej trudno	48,8	52,5	45,0
Trudno powiedzieć	20,5	18,0	23,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

TABELA 3.38. ŁATWOŚĆ ZNALEZIENIA PRACY A WIEK (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wiek w latach			
		50-54	55-59	60-64	65 lat i więcej
Bardzo łatwo	1,7	1,4	2,2	2,4	0,0
Raczej łatwo	13,5	13,7	13,8	9,8	22,2
Bardzo trudno	15,5	14,6	16,7	19,5	0,0
Raczej trudno	48,8	49,1	49,3	41,5	66,7
Trudno powiedzieć	20,5	21,2	18,1	26,8	11,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Ocena stopnia łatwości znalezienia nowej pracy równie dobrze płatnej jak obecnie wykonywana zależy również od wieku respondenta. Dane prezentowane w tabeli 3.38 potwierdzają jednak fakt, że kryterium wieku nie można uznać za znacząco różnicujące odpowiedzi w analizowanym zakresie. Najwięcej pracowników (66,7%) z ostatniego przedziału wiekowego uważa, że będzie im „raczej trudno” dokonać za-

miany wykonywanej pracy, chociaż 22,2% z nich twierdzi, że „raczej łatwo”. Żaden z nich nie wskazał skrajnych wariantów odpowiedzi.

Na ocenę poziomu łatwości znalezienia nowej pracy może mieć również wpływ obecnie zajmowane przez pracownika stanowisko (tabela 3.39). O tym, że jest to bardzo trudny proces w mniejszym stopniu są przekonani kierownicy, zaledwie 5,6%. Należy zauważyć, że z kolei wariant „bardzo łatwo” wskazało 1,4% badanych na stanowiskach kierowniczych, zaś 3,6% zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych. Zmiana pracy jest „raczej łatwa” dla kierowników (19,4%) oraz specjalistów (19,1%). Z kolei „raczej trudno” uważają w większości przypadków robotnicy fizyczni (54,8%). Reasumując, należy stwierdzić, że ewentualna zmiana pracy wydaje się łatwa zwłaszcza dla kierowników i specjalistów.

TABELA 3.39. ŁATWOŚĆ ZNALEZIENIA PRACY A ZAJMOWANE STANOWISKO (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Rodzaj stanowiska			
		Kierownicze	Specjalistyczne	Nierobotnicze	Robotnicze
Bardzo łatwo	1,7	1,4	0,0	3,6	2,2
Raczej łatwo	13,5	19,4	19,1	9,6	8,1
Bardzo trudno	15,5	5,6	16,4	15,7	20,0
Raczej trudno	48,8	44,4	43,6	49,4	54,8
Trudno powiedzieć	20,5	29,2	20,9	21,7	14,8

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

TABELA 3.40. ŁATWOŚĆ ZNALEZIENIA PRACY A WYKSZTAŁCENIE (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Poziom wykształcenia				
		Wyższe	Średnie ogólnokształcące	Policealne i średnie zawodowe	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne podstawowe i niższe
Bardzo łatwo	1,7	2,3	3,2	0,0	1,5	0,0
Raczej łatwo	13,5	22,1	9,5	10,2	7,4	12,5
Bardzo trudno	15,5	12,2	12,6	17,3	20,6	37,5
Raczej trudno	48,8	43,5	61,1	39,8	55,9	37,5
Trudno powiedzieć	20,5	19,8	13,7	32,7	14,7	12,5

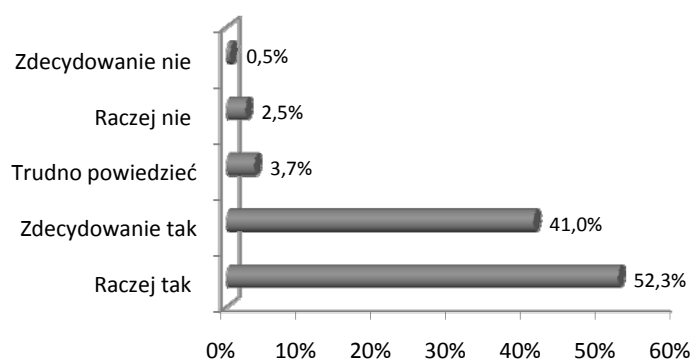
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Ostatnią z omawianych kwestii w odniesieniu do zmiany obecnie wykonywanej pracy jest poziom wykształcenia ankietowanych (tabela 3.40). Pracownicy legitymujący się wykształceniem uniwersyteckim w 43,5% uważają ten krok za „raczej trudne” zadanie, przy czym 12,2% stwierdziło, że jest ono „bardzo trudne”. W wariantcie „bardzo łatwo” dominują odpowiedzi udzielane przez osoby posiadające wykształcenie średnie ogólnokształcące. Zmianę pracy za „raczej łatwe” uznali najlepiej

wykształceni (22,1%). Jak można było się spodziewać, największe trudności wskazywali pracownicy z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niższym (37,5%).

3.4. ZADOWOLENIE Z WYKONYWANEJ PRACY

Badana populacja pracowników w większości przypadków (93,3%) jest zadowolona z wykonywanej pracy zawodowej (wykres 3.20). Zdecydowanie dobrze swoje aktualnie wykonywane zajęcie ocenia 41,0% respondentów. Odpowiedzi stanowczo negatywne i „raczej nie” wskazało zaledwie 3,0% osób. Zanotowano nieznacznie wyższy odsetek niezdecydowanych.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.20. POZIOM ZADOWOLENIA Z WYKONYWANEJ PRACY

TABELA 3.41. POZIOM ZADOWOLENIA Z WYKONYWANEJ PRACY A PŁEĆ (w %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Zdecydowanie tak	41,0	31,5	50,5
Raczej tak	52,3	60,5	44,0
Raczej nie	2,5	3,5	1,5
Zdecydowanie nie	0,5	0,5	0,5
Trudno powiedzieć	3,7	4,0	3,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Dane prezentowane w tabeli 3.41 wskazują, że najbardziej zadowolone z wykonywanej pracy są kobiety, co druga z nich. Podobnie twierdzi tylko 31,5% mężczyzn. Przy odpowiedzi „raczej tak” znacznie więcej wskazań twierdzących zanotowano

w grupie ankietowanych osób płci męskiej (60,5%). Swoje niezadowolenie wyraziło nieco więcej mężczyzn niż kobiet.

Wyraźnie zadowoleni z wykonywanej pracy są najstarsi – 88,9% (tabela 3.42). Podobny poziom satysfakcji został zanotowany w pierwszej (42,5%) oraz trzeciej grupie wiekowej (43,9%). Zdecydowanie pozytywne oceny w odniesieniu do aktualnych obowiązków zawodowych wyraziło 34,8% osób w wieku 55-59 lat. Tym samym odpowiedź „raczej tak” wskazało najwięcej pracowników (57,2%) zaliczających się do drugiego przedziału wiekowego. Podobnie myśli ponad połowa najmłodszych respondentów oraz osób w wieku 60-64 lata, a także co dziesiąty powyżej 65 lat.

TABELA 3.42. POZIOM ZADOWOLENIA Z WYKONYWANEJ PRACY A WIEK (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wiek w latach			
		50-54	55-59	60-64	65 lat i więcej
Zdecydowanie tak	41,0	42,5	34,8	43,9	88,9
Raczej tak	52,3	50,5	57,2	53,7	11,1
Raczej nie	2,5	2,3	3,6	0,0	0,0
Zdecydowanie nie	0,5	0,9	0,0	0,0	0,0
Trudno powiedzieć	3,7	3,8	4,4	2,4	0,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Kolejnym czynnikiem różnicującym odpowiedzi odnośnie do poziomu satysfakcji z pracy zawodowej jest z pewnością poziom osiąganego dochodu (tabela 3.43). Na podstawie uzyskanych wyników należy stwierdzić, że jednak zdecydowane zadowolenie z wykonywanej pracy wyrazili przede wszystkim (57,1%) respondenci osiągających dochody z przedziału 301-500 zł, dopiero w dalszej kolejności (48,8%) pracownicy osiągający dochody z najwyższego przedziału oraz pomiędzy 501-700 zł (47,6%). Tym samym poziom dochodów nie jest jedynym czynnikiem wpływającym na poziom satysfakcji zawodowej. W odpowiedziach „raczej tak” większość (63,0%) stanowią pracownicy deklarujący dochody w przedziale 1 001-1 500 zł.

Najbardziej swoją satysfakcję z wykonywanej pracy wyrazili kierownicy – 59,7% (tabela 3.44). Podobne opinie dotyczą jedynie 28,1% pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych.

Tym samym odpowiedzi „raczej tak” były najczęściej wybierane przez robotników fizycznych (61,5%) oraz pracujących na stanowiskach nierobotniczych (54,2%). Zdecydowane niezadowolenie z obecnie wykonywanej pracy wyrazili jedynie w niewielkim odsetku (1,4%) kierownicy oraz robotnicy fizyczni (0,7%).

TABELA 3.43. POZIOM ZADOWOLENIA Z WYKONYWANEJ PRACY A DOCHÓD NA CZŁONKA RODZINY (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Dochód na członka rodziny						Odmowa
		Do 300 zł	301-500 zł	501-700 zł	701-1 000 zł	1 001-1 500 zł	Powyżej 1 501 zł	
Zdecydowanie tak	41,0	33,3	57,1	47,6	33,8	32,4	48,8	39,4
Raczej tak	52,3	33,3	28,6	47,6	51,5	63,0	47,5	51,5
Raczej nie	2,5	0,0	0,0	0,0	4,4	0,9	2,5	6,1
Zdecydowanie nie	0,5	0,0	0,0	0,0	2,9	0,0	0,0	0,0
Trudno powiedzieć	3,7	33,4	14,3	4,8	7,4	3,7	1,2	3,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

TABELA 3.44. POZIOM ZADOWOLENIA Z WYKONYWANEJ PRACY A ZAJMOWANE STANOWISKO (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Rodzaj stanowiska			
		Kierownicze	Specjalistyczne	Nierobotnicze	Robotnicze
Zdecydowanie tak	41,0	59,7	44,5	41,0	28,1
Raczej tak	52,3	34,7	50,9	54,2	61,5
Raczej nie	2,5	1,4	1,8	1,2	4,4
Zdecydowanie nie	0,5	1,4	0,0	0,0	0,7
Trudno powiedzieć	3,7	2,8	2,7	3,6	5,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Dane prezentowane w tabeli 3.45 wskazują, że najbardziej usatysfakcjonowani ze swojej pracy są pracownicy mikroprzedsiębiorstw (57,9%), a w dalszej kolejności respondenci zatrudnieni w średnich firmach (41,6%). Największy odsetek przy odpowiedziach „raczej tak” został zanotowany w przypadku podmiotów zatrudniających 10-49 pracowników (54,0%). Także w przypadku wariantu „raczej nie” najczęściej wskazań udzieli pracownicy z tej grupy (4,8%).

TABELA 3.45. POZIOM ZADOWOLENIA Z WYKONYWANEJ PRACY A WIELKOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Liczba pracowników		
		1-9	10-49	50-249
Zdecydowanie tak	41,0	57,9	34,7	41,6
Raczej tak	52,3	39,5	54,0	53,4
Raczej nie	2,5	0,0	4,8	1,7
Zdecydowanie nie	0,5	0,0	0,8	0,4
Trudno powiedzieć	3,8	2,6	5,6	2,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

3.5. ZALETY I WADY DOTYCHCZAS WYKONYWANEJ PRACY

Jak wykazano wcześniej, pracownicy w wieku 50+ ogólnie są zadowoleni z pracy. Zadowolenie to rosło wraz z wiekiem, co potwierdzają wyniki badań prowadzone na gruncie psychologii (Widerszal-Bazyl 2008, s. 7).

Zadowolenie z pracy przekłada się na dość długą listę zalet z wykonywanej pracy (wykres 3.21).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.21. ZALETY OBECNIE WYKONYWANEJ PRACY (% WSKAZAŃ)

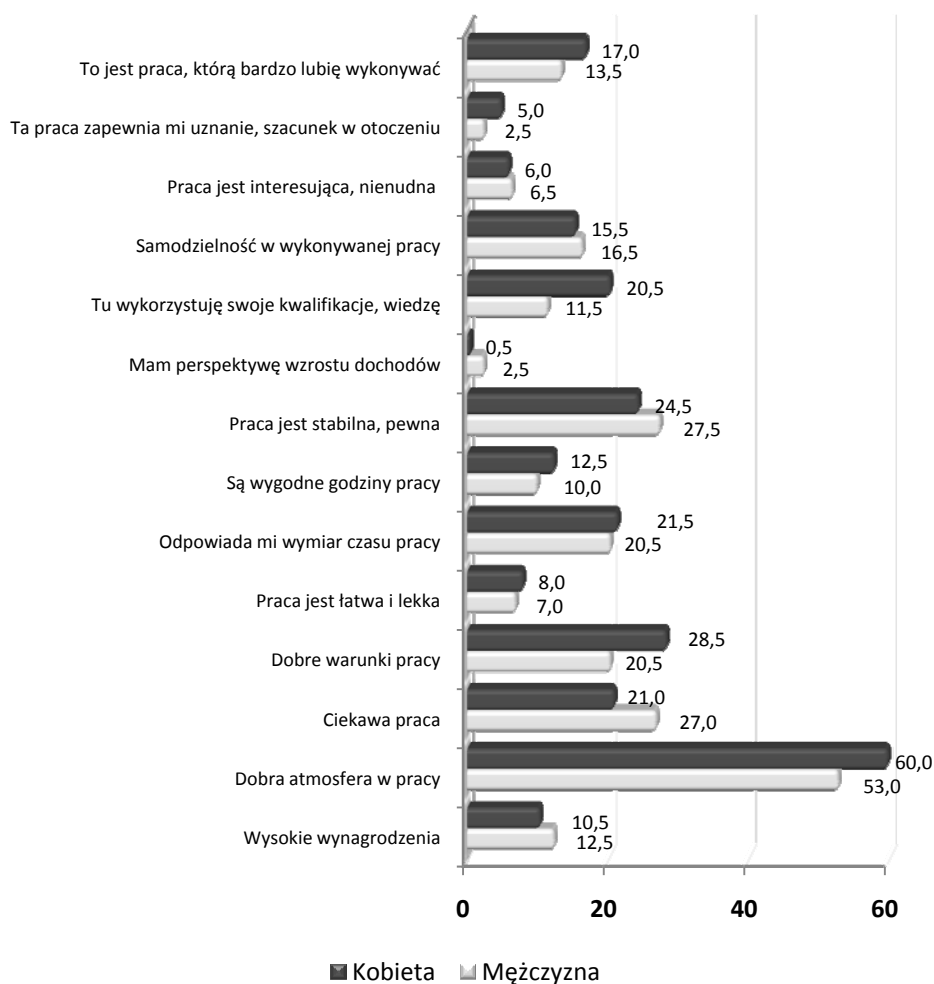
Blisko 57% respondentów za najważniejszą zaletę uznało dobrą atmosferę w pracy. Może to oznaczać, że w firmach zachowane są pozytywne relacje między pracownikami z poszczególnych grup wiekowych. Starsi pracownicy nie czują „presji” młodszej generacji, a nawet mogą mieć odczucie, że docenia się ich doświadczenie jako szczególną wartość. To może pozytywnie rokować na przyszłość w kwestii wydłużenia ich aktywności zawodowej.

Kolejne zalety wskazywane przez ankietowanych (ale z co najmniej dwukrotnie mniejszą częstością) dotyczą:

- stabilności, pewności pracy (26,0%);

- dobrych warunków pracy (24,5%);
- ciekawej pracy (24% wskazań);
- odpowiedniego wymiaru czasu pracy (21,0%).

Wskazania zalet dotychczas wykonywanej pracy są skorelowane m.in. z płcią pracownika.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.22. ZALETY OBECNIE WYKONYWANEJ PRACY A PŁEĆ RESPONDENTÓW (% WSKAZAŃ)

Jak wynika z wykresu 3.22, kobiety w stosunku do mężczyzn z większą częstotliwością wskazują na:

- dobrą atmosferę w pracy (60,0% vs. 53,0% mężczyźni);
- dobre warunki pracy (28,5% vs. 20,5%);
- wykorzystywanie swoich kwalifikacji, wiedzy (20,5% vs. 11,5%);
- pracę, którą lubią wykonywać (17,0% vs. 13,5%).

Wiek również różnicuje odpowiedzi w kwestii zalet wykonywanej pracy (tabela 3.46). Najbardziej zadowoleni z pracy, a zarazem wykazujący najdłuższą listę zalet, są pracownicy najstarsi w wieku 65 lat i więcej, spośród których:

- blisko 67% wskazało na dobrą atmosferę w pracy;
- ponad 44% – na ciekawą pracę;
- 33,3% – na stabilność i pewność pracy;
- częściej niż co piąty respondent wskazał również na takie zalety, jak: wysokie wynagrodzenie, dobre warunki pracy, samodzielność w wykonywanej pracy.

Pomimo że pracownicy w wieku 50+ wykazali wiele zalet pracy na dotychczasowych stanowiskach, to jednak posiada ona też słabe strony. Przede wszystkim pracownicy nie są zadowoleni z wynagrodzenia (38% wskazań), co jest główną wadą dotychczasowej pracy (wykres 3.23).

TABELA 3.46. ZALETY OBECNIE WYKONYWANEJ PRACY A WIEK RESPONDENTÓW (w %)

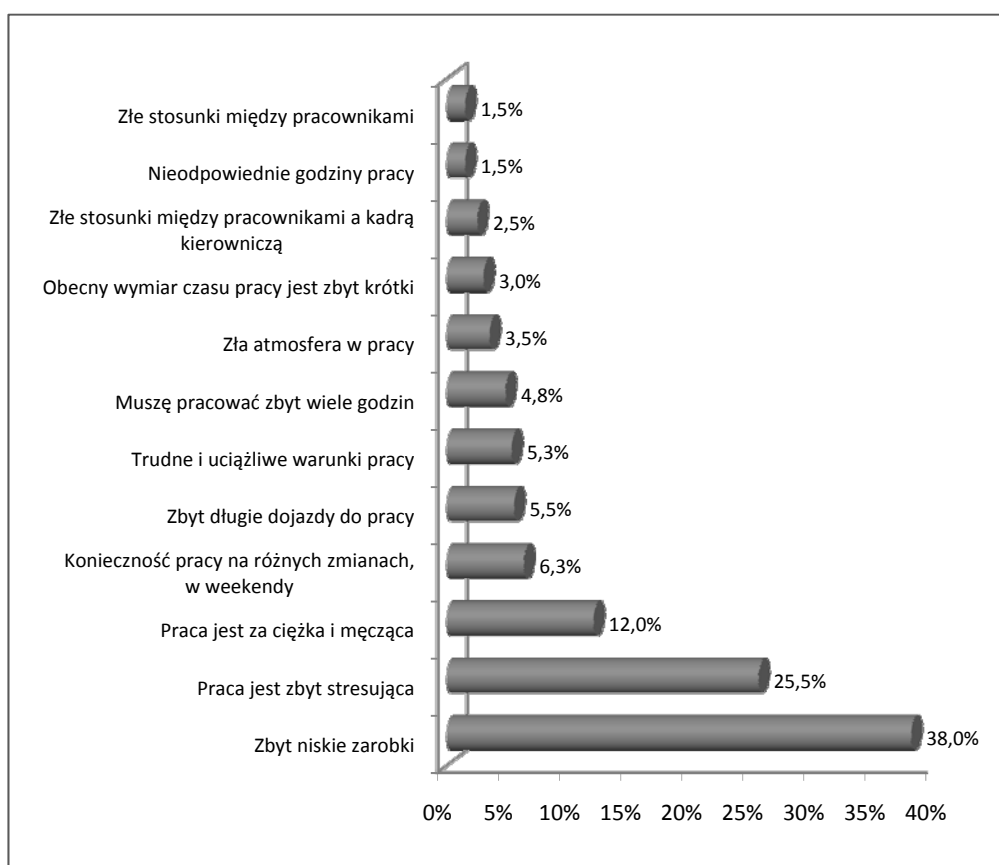
Wyszczególnienie	Wiek w latach				
	50-54	55-59	60-64	65 lat i więcej	Razem
Wysokie wynagrodzenia	9,9	13,8	9,8	22,2	11,5
Dobra atmosfera w pracy	59,0	51,4	58,5	66,7	56,5
Ciekawa praca	25,0	21,7	22,0	44,4	24,0
Dobre warunki pracy	25,5	21,7	29,3	22,2	24,5
Praca jest łatwa i lekka	8,5	5,8	7,3	11,1	7,5
Odpowiada mi wymiar czasu pracy	20,8	23,2	17,1	11,1	21,0
Są wygodne godziny pracy	13,2	9,4	9,8	0,0	11,3
Praca jest stabilna, pewna	23,6	27,5	31,7	33,3	26,0
Mam perspektywę wzrostu dochodów	0,5	2,2	2,4	11,1	1,5
Tu wykorzystuję swoje kwalifikacje, wiedzę	16,5	18,1	9,8	0,0	16,0
Samodzielność w wykonywanej pracy	15,6	18,1	9,8	22,2	16,0
Praca jest interesująca, nienudna	7,1	7,2	0,0	0,0	6,3
Ta praca zapewnia mi uznanie, szacunek w otoczeniu	4,2	2,9	2,4	11,1	3,8
To jest praca, którą bardzo lubię wykonywać	17,9	10,9	17,1	11,1	15,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Uwzględniając płeć, wiek, rodzaj działalności pracodawcy, sektor własności, to zdecydowanie większe niezadowolenie z płacy, jak wynika z badań, wykazują:

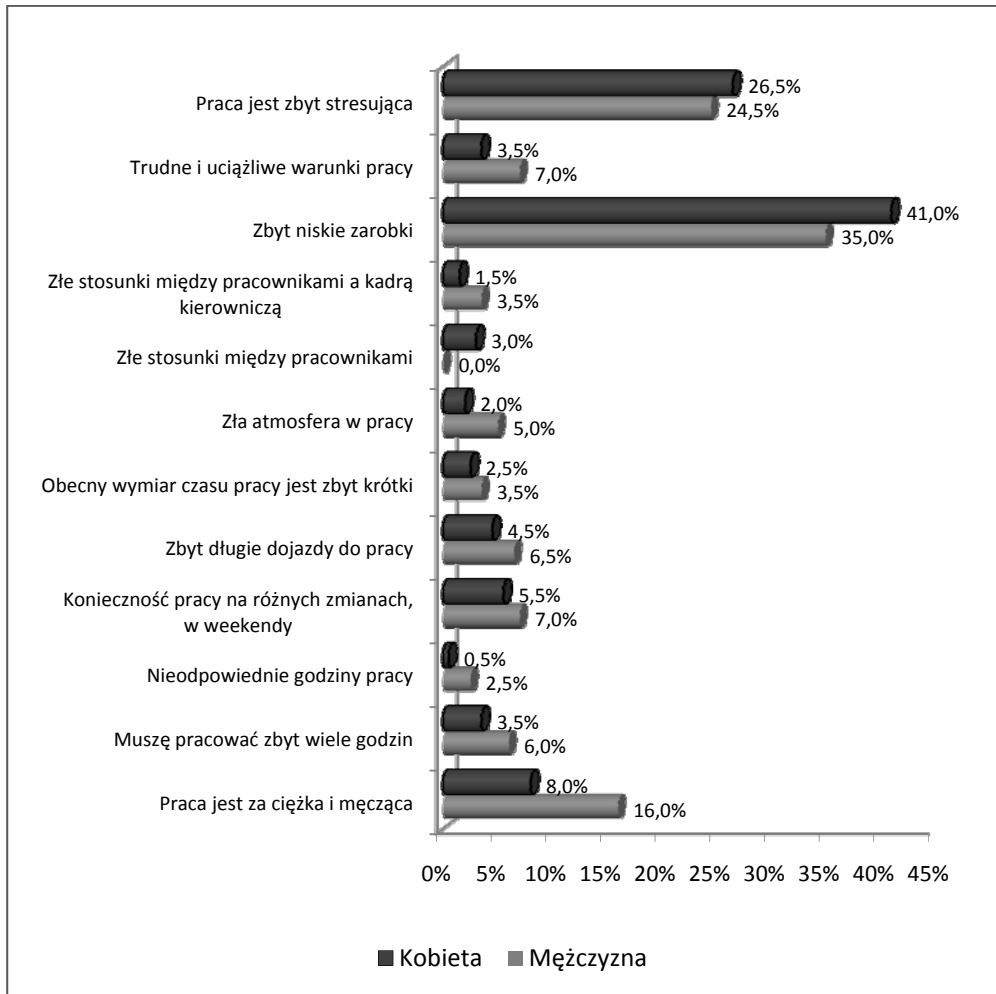
- kobiety (41,0%; mężczyźni 35,0%) – wykres 3.24;
- osoby w wieku 55-59 lat – wykres 3.47;
- pracownicy z takich sektorów, jak: hotele i restauracje (100,0%), ochrona zdrowia i pomoc społeczna (45,0%), edukacja (42,9%), działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna (71,7%), handel i naprawy (40,0%).

To niezadowolenie z płac może mieć wpływ na wcześniejsze kończenie aktywności zawodowej, szczególnie przez kobiety, z co najmniej okresem nabycia uprawnień emerytalnych.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.23. WADY OBECNIE WYKONYWANEJ PRACY



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.24. WADY OBECNIE WYKONYWANEJ PRACY A PŁEĆ RESPONDENTÓW

TABELA 3.47. WADY OBECNIE WYKONYWANEJ PRACY A WIEK RESPONDENTÓW (w %)

Wyszczególnienie	Wiek w latach				
	50-54	55-59	60-64	65 lat i więcej	Ogółem
Praca jest za ciężka i męcząca	13,2	10,9	12,2	0,0	12,0
Muszę pracować zbyt wiele godzin	4,2	5,1	0,0	33,3	4,8
Nieodpowiednie godziny pracy	0,9	2,2	0,0	11,1	1,5
Konieczność pracy na różnych zmianach, w weekendy	5,7	5,1	12,2	11,1	6,3
Zbyt długie dojazdy do pracy	7,5	3,6	2,4	0,0	5,5
Obecny wymiar czasu pracy jest zbyt krótki	3,8	2,2	2,4	0,0	3,0
Zła atmosfera w pracy	3,3	4,3	0,0	11,1	3,5
Złe stosunki między pracownikami	1,9	1,4	0,0	0,0	1,5
Złe stosunki między pracownikami a kadrą kierowniczą	2,8	2,9	0,0	0,0	2,5
Zbyt niskie zarobki	37,3	42,0	34,1	11,1	38,0
Trudne i uciążliwe warunki pracy	4,7	6,5	2,4	11,1	5,3
Praca jest zbyt stresująca	29,2	21,0	19,5	33,3	25,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Drugą wadą dotychczas wykonywanej pracy pod względem częstości wskazań jest stres w pracy (25,5%) – wykres 3.23. Z większą intensywności borykają się ze stresem:

- kobiety niż mężczyźni (odpowiednio 26,5% i 24,5%) – wykres 3.24;
- pracownicy z dwóch skrajnych grup: w wieku 50-54 lata (29,2% wskazań) oraz 65 lat i więcej (33,3% wskazań) – tabela 3.47;
- pracujący w takich sektorach, jak: pośrednictwo pracy (100,0% wskazań), przemysł (36,2%), budownictwo (34,7%), transport, gospodarka magazynowa i łączność (28,6%).

Wyniki badań jednoznacznie potwierdzają konieczność podejmowanych działań, mających na celu minimalizowanie stresu na poziomie firm. Proponuje się tutaj dwie grupy działań, a mianowicie zmierzające do (Widerszal-Bazyl 2008a):

- przystosowania psychospołecznego środowiska pracy do potrzeb starszych pracowników;
- przystosowania fizycznego środowiska pracy.

Starsi pracownicy narzekają też na to zbyt ciężką i męczącą pracę (12,0% wskazań) – wykres 3.23, przy czym problem ten dotyczy w większym tym razem stopniu mężczyzn niż kobiet (odpowiednio 16,0% i 8,0%) – wykres 3.24, pracowników w wieku 50-54 lata (13,2%) – tabela 3.47 czy też pracujących w firmach z sekcji: rol-

nictwo, łowiectwo i leśnictwo (50,0%), ochrona zdrowia i pomoc społeczna (30,0%), budownictwo (24,5%).

Pozostałe wymieniane wady dotyczyły niewielkiej liczby respondentów z badanej populacji, choć intensywność ich odczuwania również jest skorelowana m.in. z płcią, wiekiem, rodzajem działalności firmy.

3.6. TRUDNOŚCI GODZENIA PRACY ZAWODOWEJ Z ŻYCIEM POZAZAWODOWYM

Ważnym czynnikiem, który może mieć wpływ na wczesną dezaktywizację starszych pracowników jest trudność pogodzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Utarło się, że problem równowagi praca-życie dotyczy raczej opiekunów małych dzieci i pracodawcom udało się wiele osiągnąć w ich wsparciu, brakuje natomiast zrozumienia, co oznacza równowaga praca-życie dla starszych pracowników (*Nowe spojrzenie...* 2008, s. 8). Warto podkreślić, że wielu z nich może być obciążonych opieką nad starszymi rodzicami, wnukami, innymi zależnymi członkami rodziny, niektórzy zaś chcą realizować się w inny sposób, np. podróżując po świecie, angażując się w zajęcia, na które nie mieli czasu.

Przeprowadzone badania potwierdzają, iż pracownicy w wieku 50+ również borykają się z trudnościami w godzeniu pracy zawodowej z życiem osobistym (51% wskazań) i to w szczególności w wieku 50-54 lata (ponad 54% wskazań), co może przyczyniać się skracania aktywności zawodowej w tym relatywnie młodym wieku.

Do sfer, w których praca zawodowa rodzi trudności, respondenci zaliczyli: wspólne spędzanie czasu z rodziną (24,5% wskazań), możliwość wykonywania różnych prac w domu, np. przygotowywanie posiłków, sprząatanie itp. (21,6%), spotkania towarzyskie (21,6%), oddanie się pasji/hobby (20,1%), wypoczynek, aktywność fizyczna (20,1%) – wykres 3.25.

Sfery, w jakich praca zawodowa rodzi trudności w życiu pozazawodowym, są dość zróżnicowane, biorąc pod uwagę płeć (wykres 3.26). Kobiety, w stosunku do mężczyzn, odczuwają większe trudności, szczególnie w takich sferach, jak:

- sprawowanie opieki nad starszymi rodzicami (różnica 8,9 pkt proc.);
- wykonywanie różnych prac w domu, np. przygotowywanie posiłków, sprząatanie itp. (różnica 7,8 pkt proc.);
- opieka nad wnukami (różnica 8,3 pkt proc.);
- opieka nad chorym/niepełnosprawnym członkiem rodziny (różnica 7,0 pkt proc.).

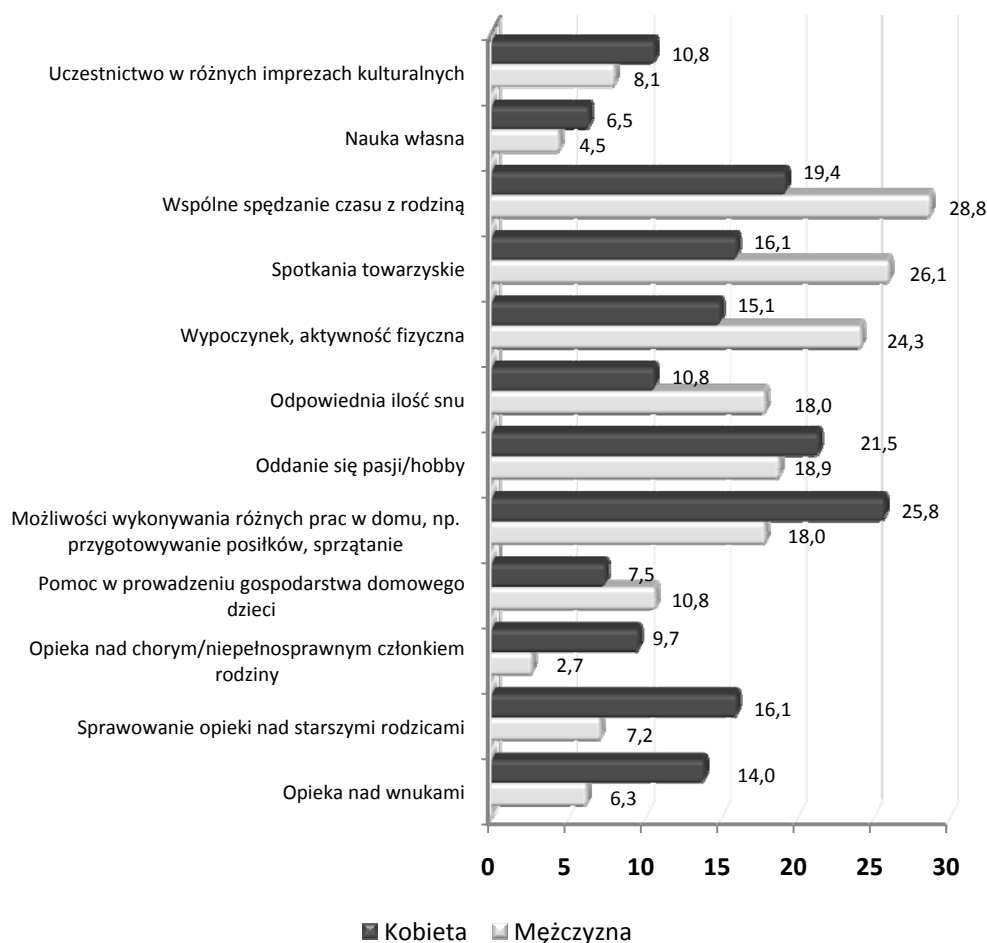
Z kolei mężczyźni odczuwają większe trudności w sferach związanych głównie z czasem wolnym: spotkania towarzyskie (różnica 10,0 pkt proc.), wypoczynek, aktywność fizyczna (różnica 9,2 pkt proc.), a także z czasem poświęconym rodzinie (różnica 9,4 pkt proc.) oraz na sen (różnica 8,8 pkt proc.).

Wyniki badań potwierdzają podwójne obciążenie kobiet, z jednej strony pracą zawodową, z drugiej pracą w gospodarstwie domowym i opieką nad zależnymi członkami rodziny. Z punktu widzenia wydłużenia aktywności zawodowej niewątpliwie istotną kwestią staje się m.in. wsparcie instytucjonalne w opiece nad osobami zależnymi, odciążające kobiety w tym względzie.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.25. SFERY, W JAKICH PRACA ZAWODOWA POWODUJE NAJWIĘKSZE TRUDNOŚCI (N=204)

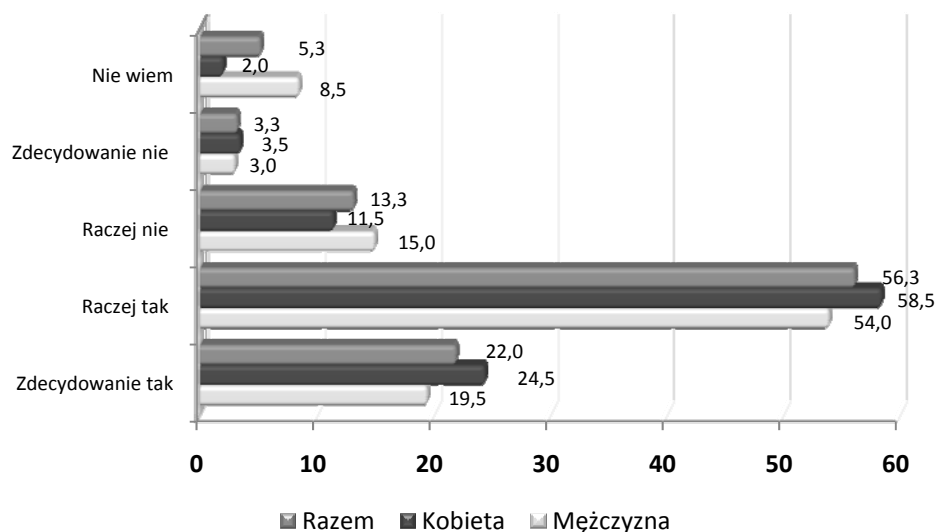


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.26. SFERY, W JAKICH PRACA ZAWODOWA POWODUJE TRUDNOŚCI A PŁEĆ RESPONDENTÓW (% WSKAZAŃ)

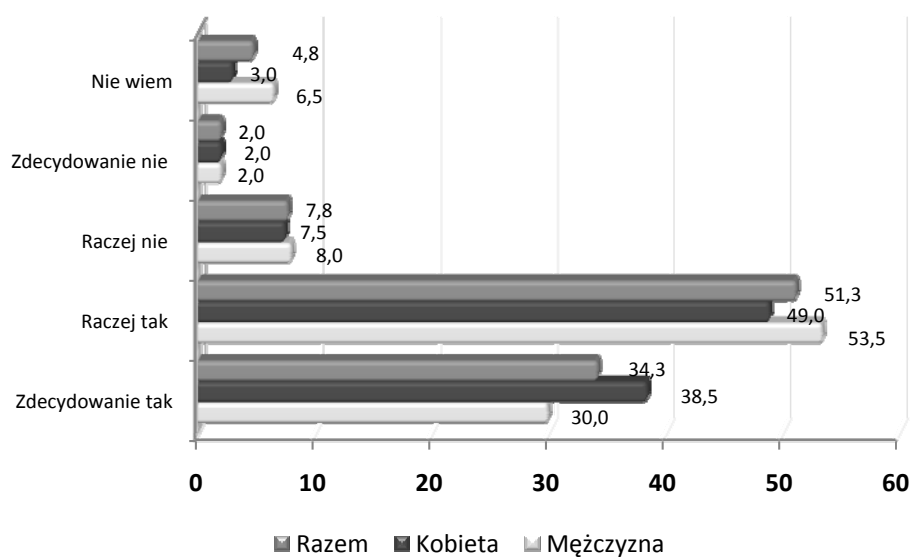
W badaniu respondenci zapytani zostali o to, czy polityka personalna w ich firmach uwzględnia problemy godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Większość odpowiedziała „zdecydowanie tak” (22,0%) oraz „raczej tak” (56,3%) – wykres 3.27.

Badani pracownicy potwierdzili także, że nie mają trudności ze zwróceniem się do kierownictwa z problemami godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym (85,6% odpowiedzi „raczej tak” lub „zdecydowanie tak”) – wykres 3.28.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.27. CZY POLITYKA PERSONALNA W FIRMIE UWZGLĘDNI PROBLEMY ZWIĄZANE Z GODZENIEM ŻYCIA ZAWODOWEGO Z ŻYCIEM RODZINNYM PRACOWNIKÓW? (% WSKAZAŃ)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

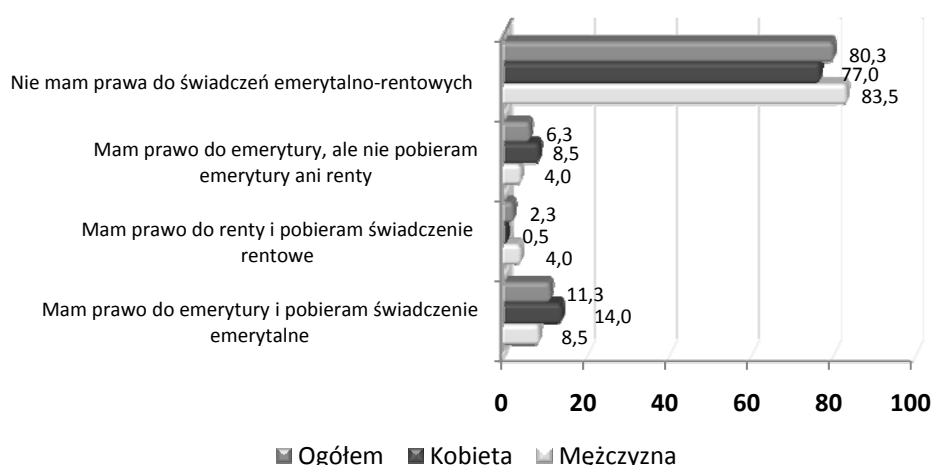
WYKRES 3.28. CZY ŁATWO PRACOWNIKOWI ZWRÓCIĆ SIĘ DO KIEROWNIKA Z PROBLEMAMI DOTYCZĄCYMI GODZENIA ŻYCIA RODZINNEGO Z PRACĄ? (% WSKAZAŃ)

Te wysokie oceny polityki personalnej w kwestii ułatwień równoważenia pracy z życiem pozazawodowym są sprzeczne, jak wykazano wcześniej, z odpowiedziami pracodawców na pytanie o stosowane formy wsparcia pracowników w wieku 50+¹¹. Może to świadczyć o tym, że pracownicy nie są świadomi możliwych form wsparcia ze strony pracodawców w zakresie godzenia pracy z życiem rodzinnym.

3.7. PRACA ZAWODOWA A ŚWIADCZENIA EMERYTALNO-RENTOWE

Jak wynika z badań, w populacji pracujących po 50. roku życia dominują osoby, które nie mają prawa do świadczeń emerytalno-rentowych (80,3%, w tym 77,0% kobiet i 83,5% mężczyzn) – wykres 3.29. Blisko 14,0% respondentów są to pracownicy, pobierający świadczenia emerytalne lub rentowe, zaś 6,3% badanych pracowało, mając uprawnienia emerytalno-rentowe i nie pobierając świadczeń z tym związanych.

W badaniu interesująca była kwestia zamierzeń odnośnie do pracy zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego. Okazuje się, że z całej populacji pracowników w wieku powyżej 50 lat (321 osób) zdecydowanie nie chce pracować 16,8% badanych, w tym 19,4% mężczyzn i 14,0% kobiet – wykres 3.30.



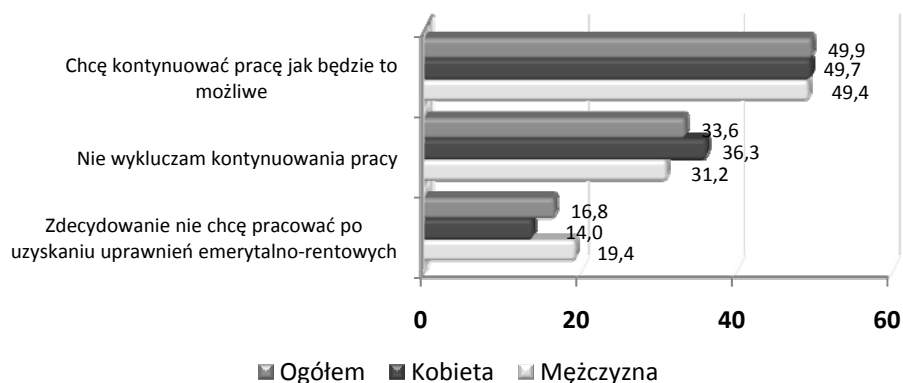
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.29. AKTUALNY STATUS EMERYTALNO-RENTOWY RESPONDENTÓW A PŁEĆ RESPONDENTÓW (% WSKAZAŃ)

¹¹ Por. z rozdziałem 2. niniejszej publikacji.

Blisko co drugi respondent chce kontynuować pracę jak będzie to możliwe, a z kolei co trzeci nie wyklucza kontynuowania pracy (wykres 3.48), pod warunkiem spełnienia pewnych wymogów, a mianowicie (wykres 3.31):

- otrzymywanie wyższego wynagrodzenia – 39,1% wskazań, w tym 42,1% kobiet i 35,8% mężczyzn;
- możliwości wykonywania pracy na część etatu – 38,2% wskazań, w tym 38,6% kobiet i 37,7% mężczyzn;
- możliwości decydowania o czasie pracy – 22,7% wskazań, w tym 22,8% kobiet i 22,6% mężczyzn.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.30. ZAMIERZENIA W KWESTII PRACY W MOMENCIE NABYCIA PRAW DO ŚWIADCZEŃ EMERYTALNO-RENTOWYCH A PŁEĆ RESPONDENTÓW (N=321, % WSKAZAŃ)

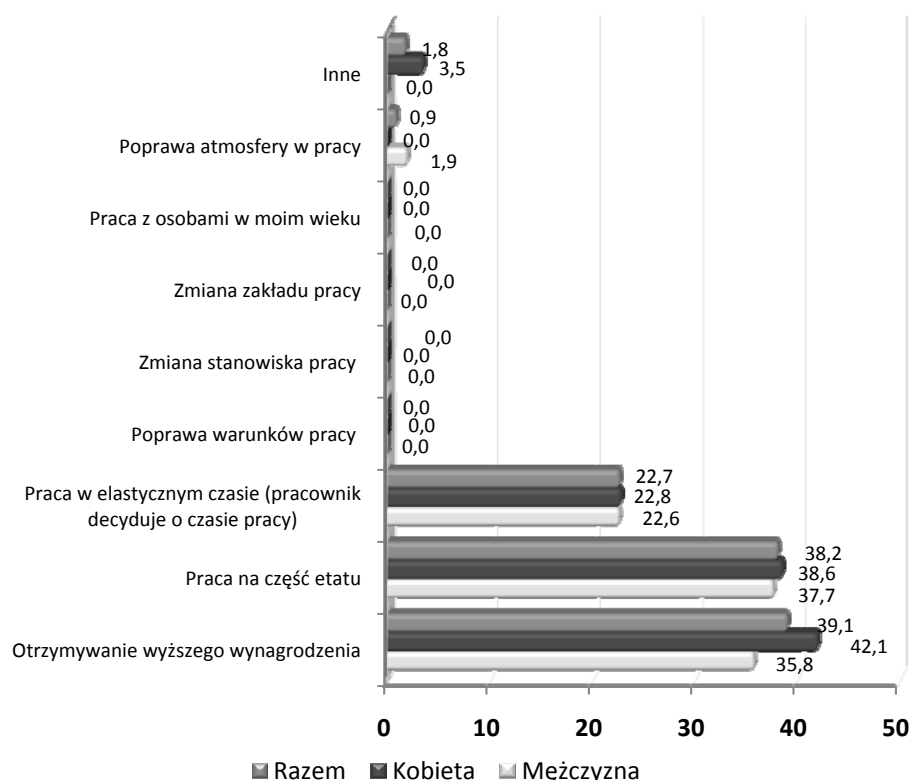
TABELA 3.48. ZAMIERZENIA W KWESTII PRACY W MOMENCIE NABYCIA PRAW DO ŚWIADCZEŃ EMERYTALNO-RENTOWYCH A STAN ZDROWIA RESPONDENTÓW (N=321, % WSKAZAŃ)

Wyszczególnienie	Stan zdrowia					Ogółem
	Bardzo dobry	Dobry	Taki sobie	Zły	Bardzo zły	
Zdecydowanie nie chcę pracować po uzyskaniu uprawnień emerytalno-rentowych	18,9	9,9	35,5	75,0	100,0	16,8
Nie wykluczam kontynuowania pracy	32,4	35,0	30,6	25,0	0,0	33,6
Chcę kontynuować pracę jak będzie to możliwe	48,6	55,2	33,9	0,0	0,0	49,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Należy podkreślić, że potencjalna aktywność zawodowa po osiągnięciu wieku emerytalnego ściśle skorelowana jest ze stanem zdrowia (tabela 3.48). Pracownicy wykazujący bardzo zły stan zdrowia zdecydowanie nie chcą kontynuować pracy, zaś ze złym stanem zdrowia tylko co czwarty pracownik nie wyklucza jej kontynuowania.

Tak więc, aby wydłużyć aktywność zawodową pracowników, należy stosunkowo wcześniej zadbać o kondycję zdrowotną pracowników, co możliwe jest na szczeblu przedsiębiorstwa poprzez promocję zachowań prozdrowotnych, badania profilaktyczne, wspieranie aktywności fizycznej pracowników.

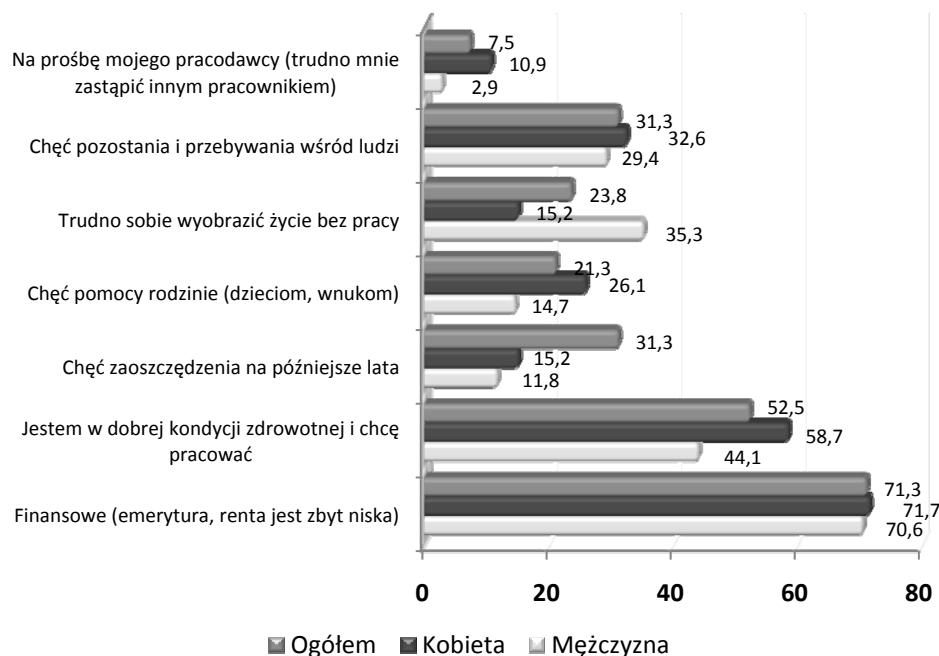


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.31. WARUNKI, JAKIE MUSIAŁYBY BYĆ SPEŁNIONE, ŻEBY RESPONDENCI KONTYNUOWALI PRACĘ (% WSKAZAŃ)

Jak wykazano wcześniej, niemalże co piąty pracownik miał uprawnienia emerytalno-rentowe, ale kontynuował pracę. Jakie były tego powody? Z analizy wykresu 3.32 wynika, że zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn motyw finansowy odgrywał kluczową rolę (odpowiednio 71,7% i 70,6% wskazań). Ponadto ta grupa pracowników charakteryzowała się dobrym stanem zdrowia, zwłaszcza kobiety, i nie

wyobrażała sobie życie bez pracy (w szczególności mężczyźni – 35,3% wskazań). Dla co trzeciego respondenta praca jest ważna, bo zapewnia kontakty z innymi osobami (32,6% wskazań kobiet i 29,4% mężczyzn).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.32. POWODY KONTYNUOWANIA PRACY A PŁEĆ RESPONDENTÓW (N=79, % WSKAZAŃ)

W badaniu respondentów zapytaliśmy również, podobnie jak pracodawców, o ich opinie na temat powodów, dla których ludzie decydują się na przejście na emeryturę oraz o czynniki wpływające na kontynuowanie pracy.

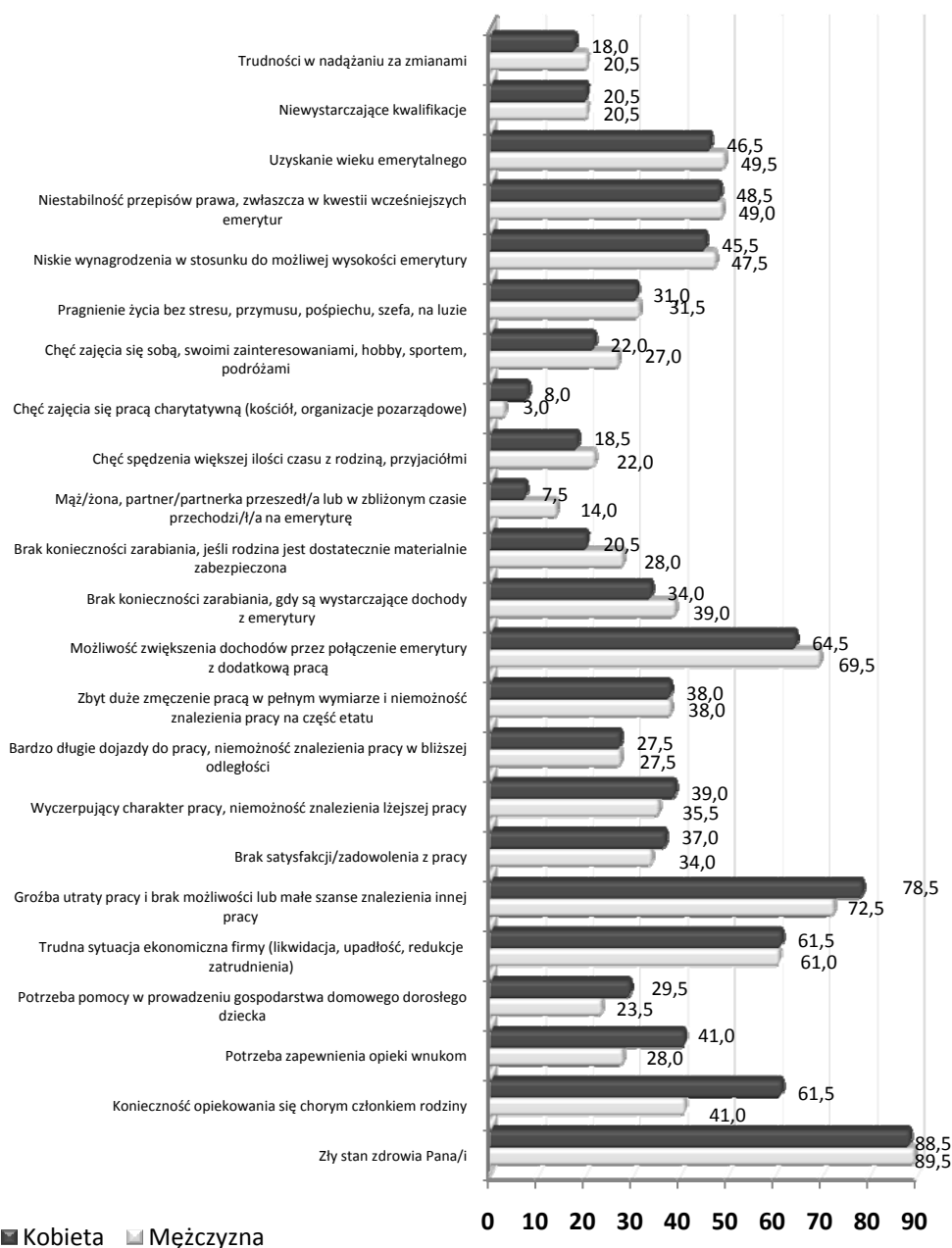
Z analizy wykresów 3.33 i 3.34 wynika, że zły stan zdrowia, w opinii zarówno kobiet, jak i mężczyzn, jest najważniejszym powodem zaprzestania aktywności zawodowej (89,0% wskazań).

Kolejna grupa czynników związana jest z obawą starszych pracowników o utratę pracy i z małymi możliwościami lub szansami na znalezienie innej pracy (75,5% wskazań, w tym 78,5% kobiet i 72,5% mężczyzn). Powiązane jest to z innym czynnikiem, a mianowicie trudną sytuacją ekonomiczną w firmie, która może skutkować likwidacją, upadłością czy też redukcją zatrudnienia (61,3% wskazań). Przejście na emeryturę staje się swoistym antidotum na lęk i obawy o swoją przyszłość.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.33. POWODY ZAPRZESTANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ W OPINII PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+ (% WSKAZAŃ)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.34. POWODY ZAPRZESTANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ W OPINII PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+ Z UWZGLĘDNIENIEM PŁCI (% WSKAZAŃ)

Dla 67,0% respondentów (wykres 3.33) przejście na emeryturę to możliwość zwiększenia dochodów przez połączenie emerytury z dodatkową pracą. Ta przyczyna była nieco częściej podawana przez mężczyzn (69,5%) niż kobiety (64,5%) – wykres 3.34.

Inne ważne powody z punktu widzenia zaprzestania aktywności zawodowej odnoszą się do konieczności opiekowania się osobami zależnymi. Czynnikiem ten w szczególności odnosi się do kobiet, spośród których na konieczność opieki nad chorym członkiem rodziny wskazało 61,5% respondentek a na potrzebę zapewnienia opieki wnukom – 41,0% (wykres 3.34).

Istotną rolę odgrywają też czynniki natury prawnej, odnoszące się do niestabilności przepisów prawa, zwłaszcza w kwestii wcześniejszych emerytur (48,8%) oraz uzyskanie wieku emerytalnego (48,0%).

Relatywnie niski poziom wynagrodzeń w podlaskich firmach skutkuje dość wysoką stopą zastąpienia wynagrodzenia emeryturą i jest to kolejny ważny powód zaprzestania aktywności zawodowej (46,5%).

Respondenci wskazali na zbyt duże zmęczenie pracą w pełnym wymiarze i niemożność znalezienia pracy na część etatu (38,0%) czy też wyczerpujący charakter pracy i niemożność znalezienia lepszej pracy (37,3%) – wykres 3.33.

Ankietowani podali szereg jeszcze innych powodów zaprzestania aktywności zawodowej pracowników w wieku 50+. W celu ustalenia najważniejszych czynników poproszono respondentów o wskazanie czynnika dla nich najważniejszego, a także ważnego w drugiej i trzeciej kolejności (tabela 3.49).

Z kafeterii powodów za najważniejszy uznano zły stan zdrowia (60,3% wskazań). Na kolejnych miejscach, ale z niewspółmiernie niskim odsetkiem odpowiedzi, znalazło się uzyskanie wieku emerytalnego (7,8% wskazań) i trudna sytuacja ekonomiczna firmy (5,4%). Pozostałe powody odgrywały marginalną rolę.

Powód ważny w drugiej kolejności to groźba utraty pracy i brak możliwości lub małe szanse znalezienia pracy (20,8%). Kolejne pozycje na tej liście zajęły takie powody, jak: możliwość zwiększenia dochodów przez połączenie emerytury z dodatkową pracą (11,6%), konieczność opiekowania się chorym członkiem rodziny (10,5%).

Najważniejszym powodem w trzeciej kolejności jest groźba utraty pracy połączona z małymi możliwościami lub szansami na znalezienie innej pracy (16,2%), możliwość zwiększenia dochodów przez połączenie emerytury z dodatkową pracą (13,8%), niestabilność przepisów prawa, zwłaszcza w kwestii wcześniejszych emerytur (7,6%).

Tak więc działania na rzecz pracowników, zorientowane na promocję zdrowia, a także zapewnienie im pracy, po osiągnięciu wieku emerytalnego, przyczynią się skutecznie do wydłużenia aktywności zawodowej.

W badaniu interesująca była również kwestia czynników zniechęcających do przechodzenia na emeryturę i w efekcie determinujących kontynuowanie pracy.

Jak wynika z analizy danych przedstawionych na wykresie 3.35, to czynniki o charakterze finansowym mają najbardziej zniechęcający wpływ do przechodzenia na emeryturę.

TABELA 3.49. HIERARCHIA WAŻNOŚCI POWODÓW ZAPRZESTANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ W OPINII PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+ Z UWZGLĘDNIENIEM PŁCI (N=370, % WSKAZAŃ)

Wyszczególnienie	Najważniejszy powód	Powód ważny w drugiej kolejności	Powód ważny w trzeciej kolejności
Zły stan zdrowia Pana/i	60,3	8,6	6,2
Konieczność opiekowania się chorym członkiem rodziny	1,6	10,5	2,4
Potrzeba zapewnienia opieki wnukom	0,8	3,2	3,5
Potrzeba pomocy w prowadzeniu gospodarstwa domowego dorosłego dziecka	0,5	0,3	0,8
Trudna sytuacja ekonomiczna firmy (likwidacja, upadłość, redukcje zatrudnienia)	5,4	8,9	7,6
Groźba utraty pracy i brak możliwości lub małe szanse znalezienia innej pracy	3,8	20,8	16,2
Brak satysfakcji/zadowolenia z pracy	0,5	1,1	1,9
Wyczerpujący charakter pracy, niemożność znalezienia lepszej pracy	0,0	1,4	1,6
Bardzo długie dojazdy do pracy, niemożność znalezienia pracy w bliższej odległości	0,0	0,5	1,4
Zbyt duże zmęczenie pracą w pełnym wymiarze i niemożność znalezienia pracy na część etatu	0,5	0,5	1,6
Możliwość zwiększenia dochodów przez połączenie emerytury z dodatkową pracą	3,2	11,6	13,8
Brak konieczności zarabiania, gdy są wystarczające dochody z emerytury	0,5	2,4	1,9
Brak konieczności zarabiania, jeśli rodzina jest dostatecznie materialnie zabezpieczona	0,5	1,1	1,1
Mąż/zona, partner/partnerka przeszedł/a lub w zbliżonym czasie przechodzi/l/a na emeryturę	0,8	0,5	1,1
Chęć spędzenia większej ilości czasu z rodziną, przyjaciółmi	1,9	2,7	2,4
Chęć zajęcia się pracą charytatywną (kościół, organizacje pozarządowe)	0,0	0,5	0,3

Chęć zajęcia się sobą, swoimi zainteresowaniami, hobby, sportem, podróżami	0,5	1,6	5,7
Pragnienie życia bez stresu, bez przymusu, pośpiechu, bez szefa, na luzie	3,5	4,1	4,3
Niskie wynagrodzenie w stosunku do możliwej wysokości emerytury	3,5	2,4	4,3
Niestabilność przepisów prawa, zwłaszcza w kwestii wcześniejszych emerytur	3,2	5,4	7,6
Uzyskanie wieku emerytalnego	7,8	7,6	5,4
Niewystarczające kwalifikacje	0,8	1,1	2,4
Trudności w nadążaniu za zmianami	0,0	1,1	2,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

W szczególności zostały wskazane takie powody, które są ważne zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn. Są to:

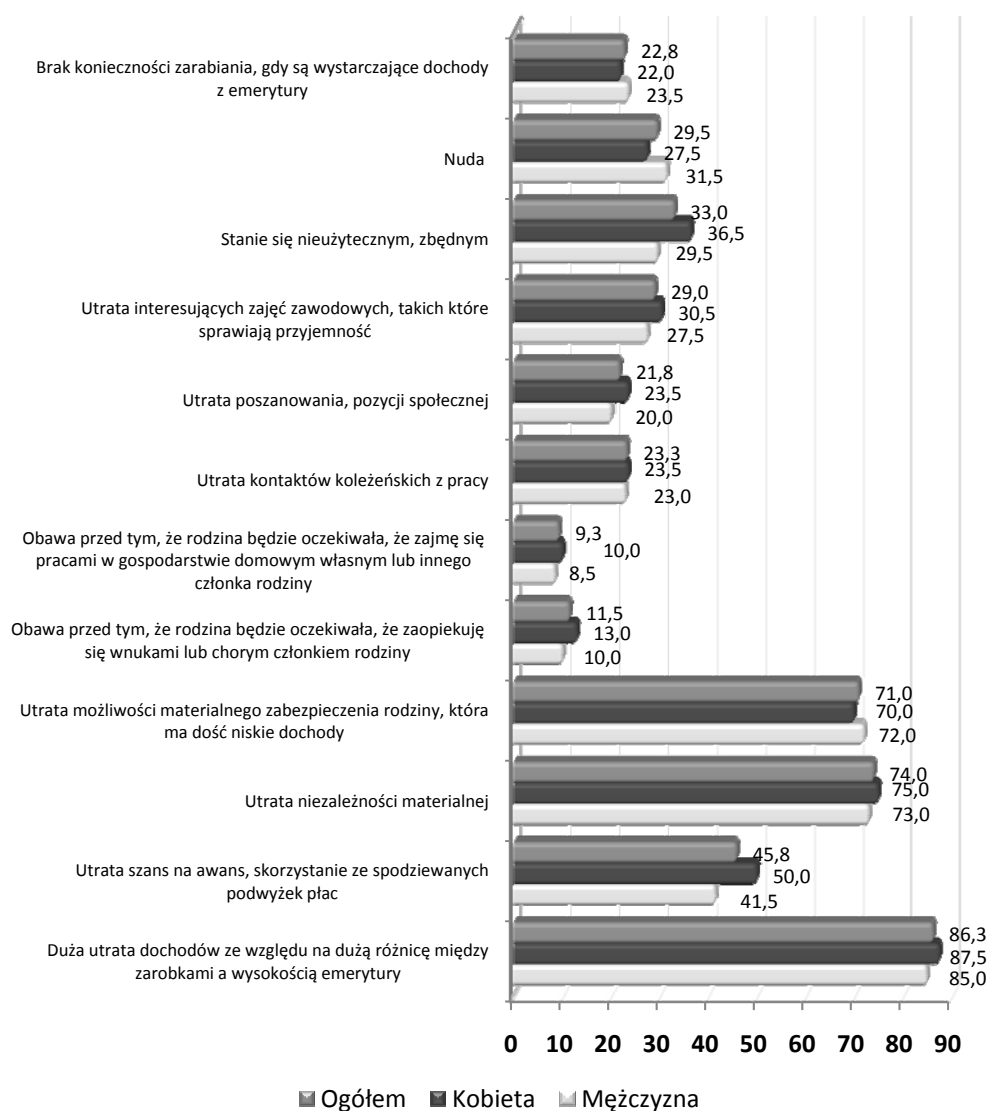
- duża utrata dochodów ze względu na różnicę między zarobkami a wysokością emerytury (86,3%);
- utrata niezależności materialnej (74,0%);
- utrata możliwości materialnego zabezpieczenia rodziny, która ma dość niskie dochody (71,0%).

Ważny jest też inny powód o charakterze dochodowym, w szczególności dla kobiet, a mianowicie związany z utratą szans na awans i skorzystanie ze spodziewanych podwyżek płac (45,8% wskazań, w tym kobiety 50,0%, mężczyźni 41,5%).

Nieco mniejsze znaczenie mają czynniki o charakterze społecznym takie, jak:

- stanie się nie użytecznym, zbędnym (33,0%);
- nuda (29,5%);
- utrata interesujących zajęć zawodowych, takich które sprawiają przyjemność (29,0%);
- utrata kontaktów koleżeńskich z pracy (23,3%);
- utrata poszanowania, pozycji społecznej (21,8%).

W hierarchii ważności poszczególnych czynników wpływających na kontynuowanie pracy za najważniejszy powód respondenci uznali również dużą utratę dochodów ze względu na różnicę między zarobkami a wysokością emerytury (56,3%) – tabela 3.50. Powodem ważnym, wskazanym w drugiej kolejności, jest utrata niezależności materialnej (33,0%), a w trzeciej kolejności utrata możliwości materialnego zabezpieczenia rodziny, która ma dość niskie dochody (19,0%).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.35. POWODY, DLA KTÓRYCH PRACOWNICY NIE CHCĄ PRZECHODZIĆ NA EMERYTURĘ A PŁEĆ RESPONDENTÓW (% WSKAZAŃ)

TABELA 3.50. HIERARCHIA WAŻNOŚCI POSZCZEGÓLNYCH CZYNNIKÓW WPLYWAJĄCYCH NA KONTYNUOWANIE PRACY (% WSKAZAŃ)

Wyszczególnienie	Najważniejszy powód	Powód ważny w drugiej kolejności	Powód ważny w trzeciej kolejności
Duża utrata dochodów ze względu na różnicę między zarobkami a wysokością emerytury	56,3	4,5	12,3
Utrata szans na awans, skorzystanie ze spodziewanych podwyżek płac	2,3	12,0	1,5
Utrata niezależności materialnej	7,0	33,0	15,5
Utrata możliwości materialnego zabezpieczenia rodziny, która ma dość niskie dochody	11,0	17,0	19,0
Obawa przed tym, że rodzina będzie oczekiwała, że zaopiekują się wnukami lub chorym członkiem rodziny	0,5	1,3	2,5
Obawa przed tym, że rodzina będzie oczekiwała, że zajmą się pracami w gospodarstwie domowym własnym lub innego członka rodziny	0,0	0,5	1,5
Utrata kontaktów koleżeńskich z pracy	2,0	2,5	4,3
Utrata poszanowania, pozycji społecznej	1,0	2,3	2,8
Utrata interesujących zajęć zawodowych, takich które sprawiają przyjemność	3,3	4,5	6,3
Stanie się nieużytecznym, zbędnym	2,5	3,0	4,3
Nuda	0,8	2,0	7,5
Brak konieczności zarabiania, gdy są wystarczające dochody z emerytury	0,3	0,5	3,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

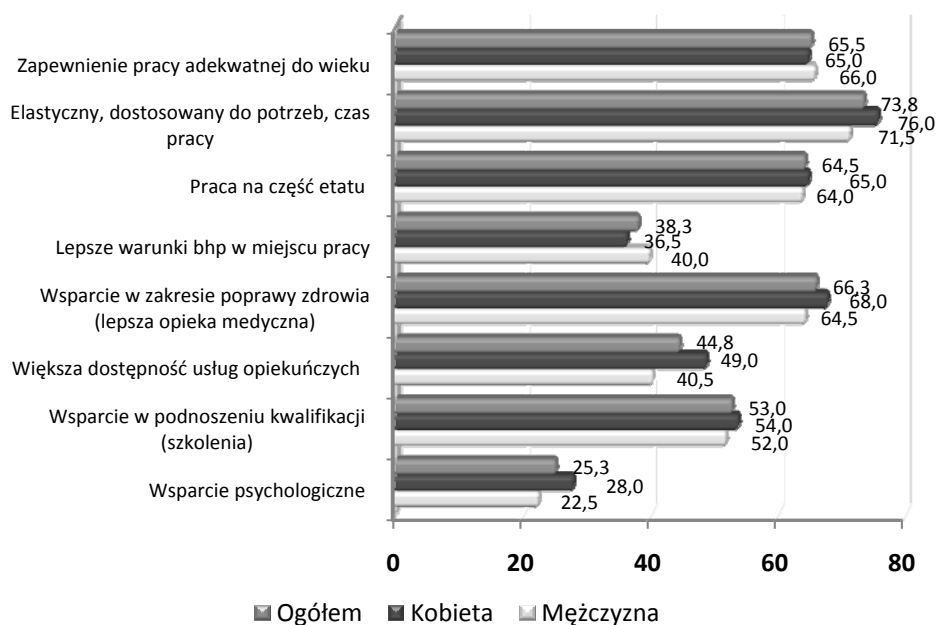
Na pytanie o oczekiwane formy wsparcia, które umożliwiłyby wydłużenie aktywności zawodowej, badani pracownicy w wieku 50+, podobnie jak ich pracodawcy, wskazali (wykres 3.36):

- możliwość wykonywania pracy w elastycznym czasie, dostosowanym do ich potrzeb (73,8%) oraz w niepełnym wymiarze czasu pracy (64,5%);
- wsparcie w zakresie poprawy zdrowia (66,3%);
- zapewnienie pracy adekwatnej do wieku (65,5%).

Pracownicy oczekują także wsparcia w zakresie dokształcania, pomocy w opiece nad osobami zależnymi, poprawy warunków pracy, a także co czwarty oczekuje wsparcia psychologicznego.

Tak więc wydłużenie aktywności zawodowej jest możliwe; zdecydowana większość pracowników po osiągnięciu wieku emerytalnego chce pracować. W tym celu

jednak należy podjąć działania na szczeblu firmy, a także w ramach szeroko pojętej polityki społecznej, realizowanej na szczeblu regionalnym, odnoszącej się chociażby do wsparcia instytucjonalnego w opiece nad osobami zależnymi: starszymi i/lub chorymi członkami rodziny oraz małymi dziećmi.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.36. OCZEKIWANE FORMY WSPARCIA PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+ ZACHĘCAJĄCE DO UTRZYMANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ (% WSKAZAŃ)

3.8. POTRZEBY I PREFERENCJE SZKOLENIOWE

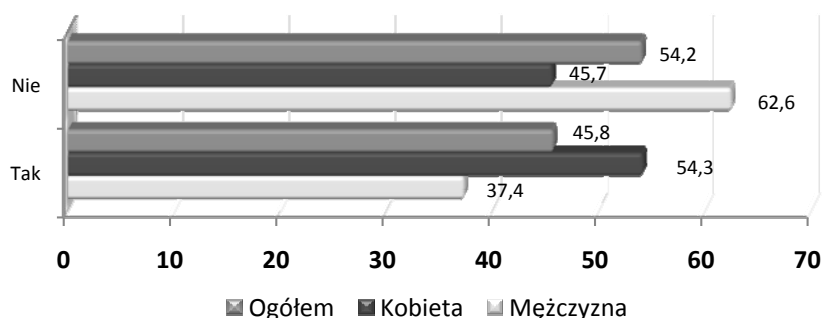
Z punktu widzenia przedłużenia aktywności zawodowej bardzo ważny jest stosunek pracowników po 50. roku życia do podtrzymywania swoich kwalifikacji zawodowych. W praktyce istnieje wiele zdiagnozowanych czynników utrudniających szkolenie starszych pracowników, do których należą (Leja 2008, s. 44 i nast.):

- duma – sama już świadomość doksztalcania powoduje stres u starszych pracowników, którzy często nie wykazywali aktywności edukacyjnej przez ostatnie kilkanaście, a nawet kilkadziesiąt lat;
- brak pewności siebie – obawa przed niepowodzeniem lub nawet ośmieszeniem wśród uczestników szkoleń;

- wyobrażenia o sobie, które mogą przyjąć dwie skrajne postawy: nie jestem zdolny do nauczenia się czegokolwiek albo wiem wszystko i szkoda mojego czasu na szkolenie;
- brak zainteresowania, związany z brakiem przeświadczenia o potrzebie kształcenia i w efekcie traktowanie szkoleń jako przykrego obowiązku;
- brak motywacji, występujący wtedy, gdy szkoleni pracownicy nie mają przekonania co do sensu szkolenia;
- nastawienie do szkolenia związane z tym, że doksztalcenie kojarzone jest z trudnym, nieprzyjemnym procesem, w którym dominują sankcje za niewykonanie jakiegoś zadania.

Z punktu widzenia wydłużenia aktywności zawodowej bardzo ważna jest ocena jakości posiadanych kwalifikacji, dlatego też w badaniu zadano respondentom pytanie odnośnie do ich aktywności w doksztalceniu.

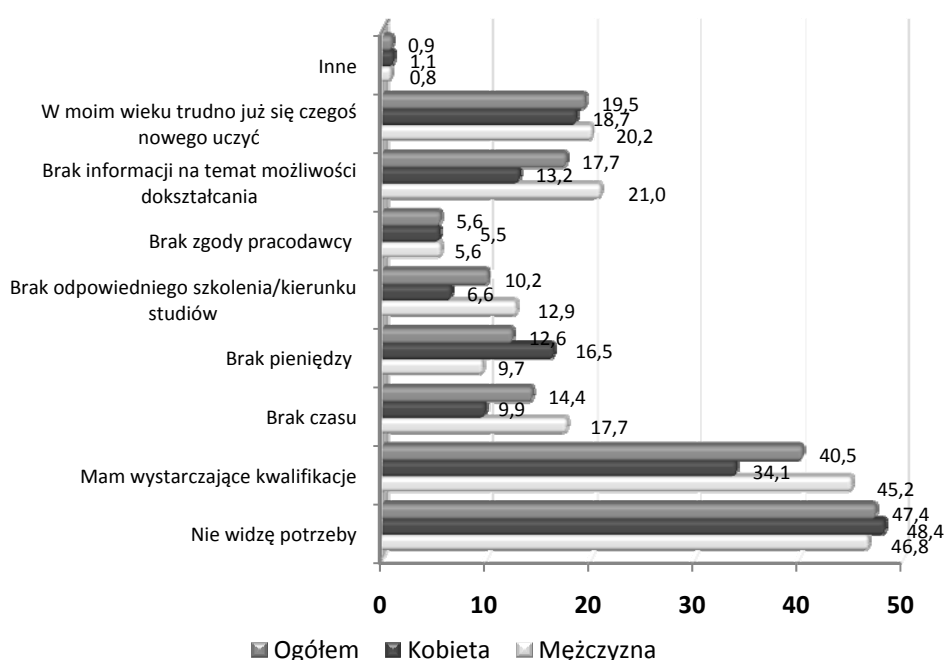
Z analizy danych przedstawionych na wykresie 3.37 wynika, że w ciągu ostatnich trzech lat w doksztalceniu uczestniczyło tylko 45,8% pracowników w wieku 50+.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.37. UDZIAŁ W DOKSZTAŁCANIU W CIĄGU OSTATNICH TRZECH LAT A PŁEĆ RESPONDENTÓW (% WSKAZAŃ)

Brak aktywności edukacyjnej wynika głównie z dwóch powodów: pracownicy nie widzą potrzeby doksztalcenia (47,4%) bądź też wyobrażają o sobie, że mają całkowicie wystarczające kwalifikacje, na co wskazało 40,5% ankietowanych, w tym aż 45,2% mężczyzn i 34,1% kobiet (wykres 3.38). Niemalże co piąty respondent ma też niską samoocenę w kwestii możliwości nauczenia się czegoś nowego w starszym wieku.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.38. PRZYCZYNY BRAKU UDZIAŁU W DOKSZTAŁCANIU A PŁEĆ RESPONDENTÓW (% WSKAZAŃ)

Należy też zwrócić uwagę, że relatywnie niska aktywność edukacyjna wynika z bariery informacyjnej na temat możliwości doksztalcania (17,7%), finansowej (12,6% wskazań, w tym 16,5% kobiet i 9,7% mężczyzn), a także braku odpowiedniej oferty co do kierunku kształcenia (10,2%, w tym 12,9% wskazań mężczyzn i 6,6% kobiet).

Z kolei analizując strukturę populacji, która doksztalała się w ciągu ostatnich trzech lat, można zauważyć, że zdecydowanie bardziej aktywne są w tym względzie kobiety (54,3% wskazań wobec 37,4%) – wykres 3.37.

Kolejnym czynnikiem różnicującym aktywność edukacyjną jest zajmowane stanowisko (tabela 3.51). Najmniejsza aktywność dotyczy osób pracujących na stanowiskach robotniczych, o najniższych kwalifikacjach. Na brak szkoleń wskazało blisko 83,0% respondentów. Zdecydowanie częściej podnoszą swoje kwalifikacje pracownicy wykonujący pracę umysłową, a przede wszystkim zajmujący stanowiska kierownicze (66,7%).

TABELA 3.51. UDZIAŁ W DOKSZTAŁCANIU W CIĄGU OSTATNICH TRZECH LAT
A STANOWISKO PRACY RESPONDENTÓW (% WSKAZAŃ)

Wyszczególnienie	Stanowisko pracy				Ogółem
	Kierownicze	Specjaliści	Nierobotnicze	Robotnicze	
Tak	66,7	58,2	57,3	17,3	45,8
Nie	33,3	41,8	42,7	82,7	54,2

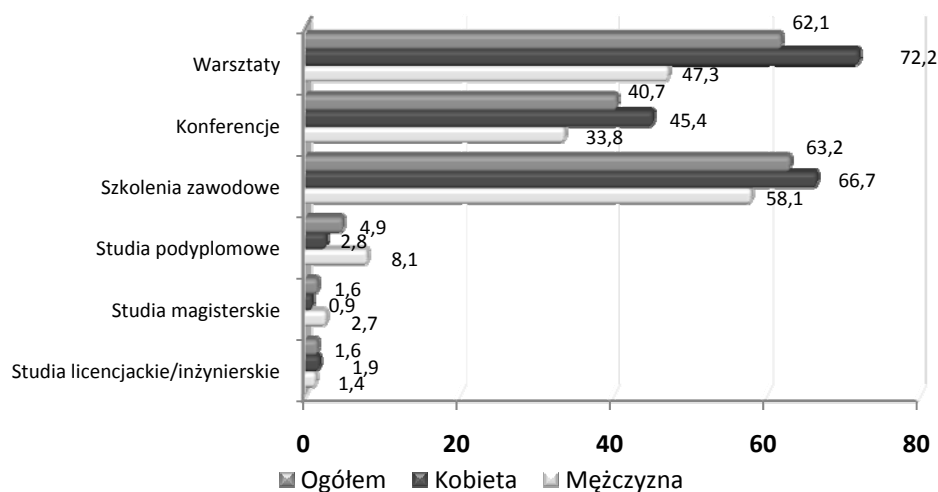
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Aktywność edukacyjna pracowników po 50. roku życia jest również skorelowana z rozmiarami firm. Osoby pracujące w mikrofirmach, zatrudniających do 10 pracowników, bardzo rzadko uczestniczą w szkoleniach (28,9% wskazań). Znacznie częściej korzystają ze szkoleń pracownicy z firm małych (48,4%) i średnich (47,2%) – tabela 3.52.

TABELA 3.52. UDZIAŁ W DOKSZTAŁCANIU W CIĄGU OSTATNICH TRZECH LAT
A ROZMIARY ZAKŁADÓW PRACY RESPONDENTÓW (% WSKAZAŃ)

Wyszczególnienie	Liczba zatrudnionych			Ogółem
	1-9 osób	10-49 osób	50-249 osób	
Tak	28,9	48,4	47,2	45,8
Nie	71,1	51,6	52,8	54,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

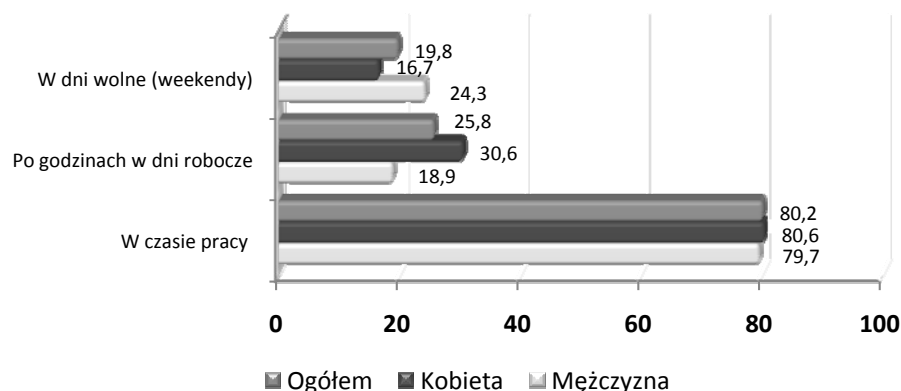
WYKRES 3.39. FORMY DOKSZTAŁCANIA PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+ A PŁEĆ
RESPONDENTÓW (% WSKAZAŃ)

Jeśli chodzi o formy doksztalcania, dominują formy krótkoterminowe takie, jak (wykres 3.39):

- szkolenia zawodowe (63,2% wskazań);
- warsztaty (62,1% wskazań);
- konferencje (40,7% wskazań).

Długotrwałe formy doksztalcania starszych pracowników takie, jak: studia licencjackie, magisterskie oraz studia podyplomowe mają miejsce dość rzadko. Częściej ze studiów magisterskich czy podyplomowych korzystają mężczyźni niż kobiety, co zapewne wynika z formalnej wcześniejszej granicy nabycia praw emerytalnych przez kobiety.

Dotychczasowe szkolenia, zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn, odbywały się najczęściej w godzinach pracy (80,2% wskazań). Po godzinach pracy kobiety zdecydowanie częściej doksztalcały się w dni robocze, a z kolei mężczyźni częściej w weekendy (wykres 3.40).

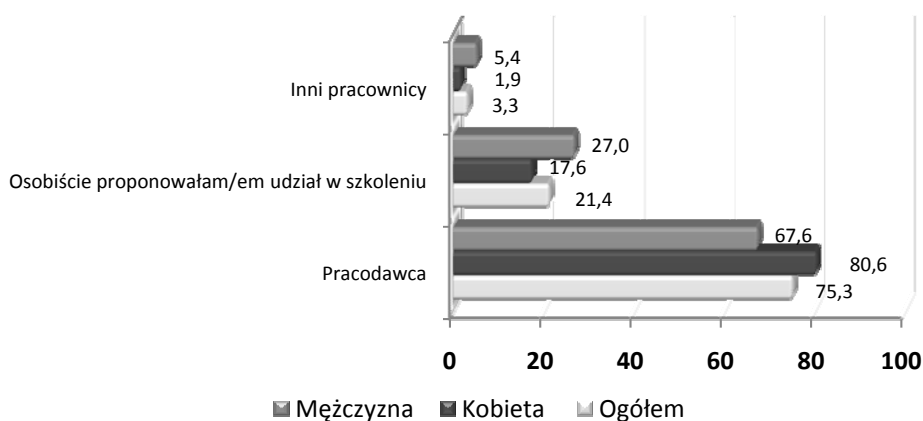


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.40. TERMINY DOKSZTAŁCANIA PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+ (% WSKAZAŃ)

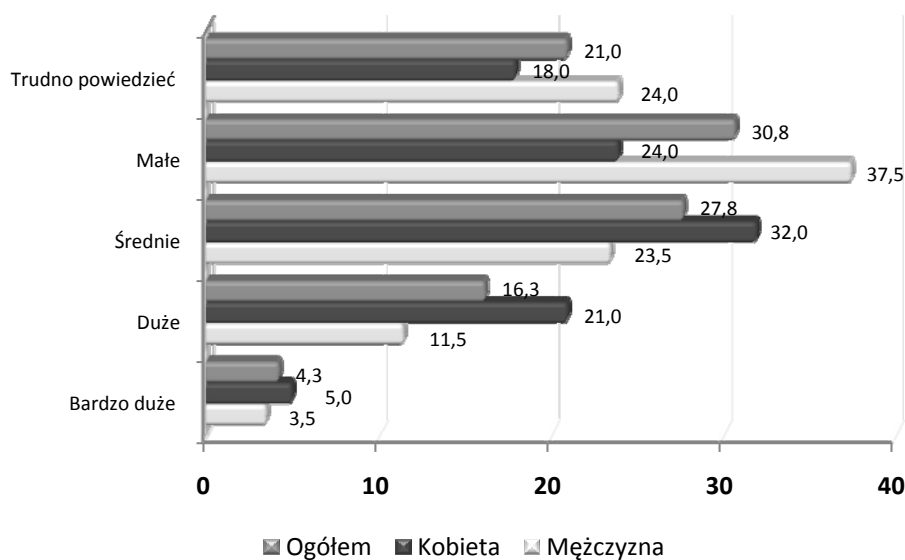
Jak wynika z analizy wykresu 3.41, o udziale w szkoleniu osób w wieku 50+ decydują głównie pracodawcy (75,3% wskazań). Tylko co piąty respondent osobiście proponował udział w szkoleniach.

Badani pracownicy w wieku powyżej 50 lat nie odczuwają zbyt dużych potrzeb w kwestii doksztalcania (wykres 3.42). Zaledwie co piąty ankietowany określił swoje potrzeby szkoleniowe jako „duże” lub „bardzo duże”. Z porównania płci wynika, że w decydowanie większym stopniu chcą się szkolić kobiety niż mężczyźni, o czym świadczy przewaga 11 pkt proc. odpowiedzi „duże” i „bardzo duże”.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.41. KTO ZAPROPONOWAŁ UDZIAŁ W DOKSZTAŁCANIU? (% WSKAZAŃ)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.42. CZY AKTUALNIE ODCZUWA PAN/I POTRZEBĘ UDZIAŁU W DOKSZTAŁCANIU? (% WSKAZAŃ)

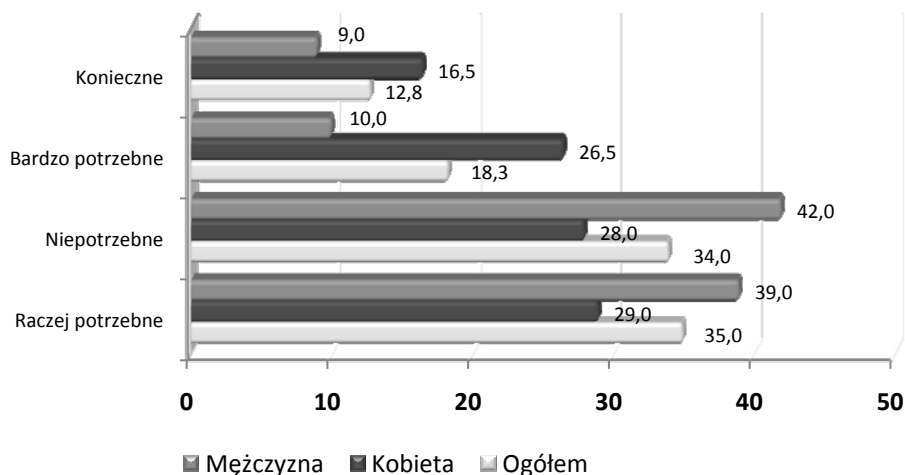
Biorąc pod uwagę wykształcenie, zdecydowanie większe zainteresowanie szkoleniami wykazują pracownicy z wykształceniem wyższym (9,2% wskazań na „bardzo duże”, 32,1% na „duże”), a najmniejsze z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym, podstawowym i niższym (tabela 3.53).

TABELA 3.53. AKTUALNIE ODCZUWANE POTRZEBY W DOKSZTAŁCANIU A WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTÓW (% WSKAZAŃ)

Wyszczególnienie	Wyższe	Średnie ogólnokształcące	Policealne i średnie zawodowe	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne, podstawowe i niższe	Ogółem
Bardzo duże	9,2	1,1	4,1	0,0	0,0	4,3
Duże	32,1	13,7	8,2	2,9	0,0	16,3
Średnie	31,3	30,5	31,6	14,7	0,0	27,8
Małe	18,3	30,5	28,6	55,9	50,0	30,8
Trudno powiedzieć	9,2	24,2	27,6	26,5	50,0	21,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Co ważne, pracownicy w wieku powyżej 50 lat wykazali bardzo umiarkowany stopień w kwestii potrzeby doksztalcania, pomimo świadomości, że na zajmowanych przez nich stanowiskach istnieje potrzeba podnoszenia kwalifikacji, na co wskazało blisko trzy czwarte ankietowanych (wykres 3.43).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.43. POTRZEBA DOKSZTAŁCANIA NA AKTUALNIE ZAJMOWANYM STANOWISKU A PŁEĆ RESPONDENTÓW (% WSKAZAŃ)

Zdecydowanie w większym stopniu konieczność doksztalcania dostrzegają (wykres 3.43, tabela 3.54):

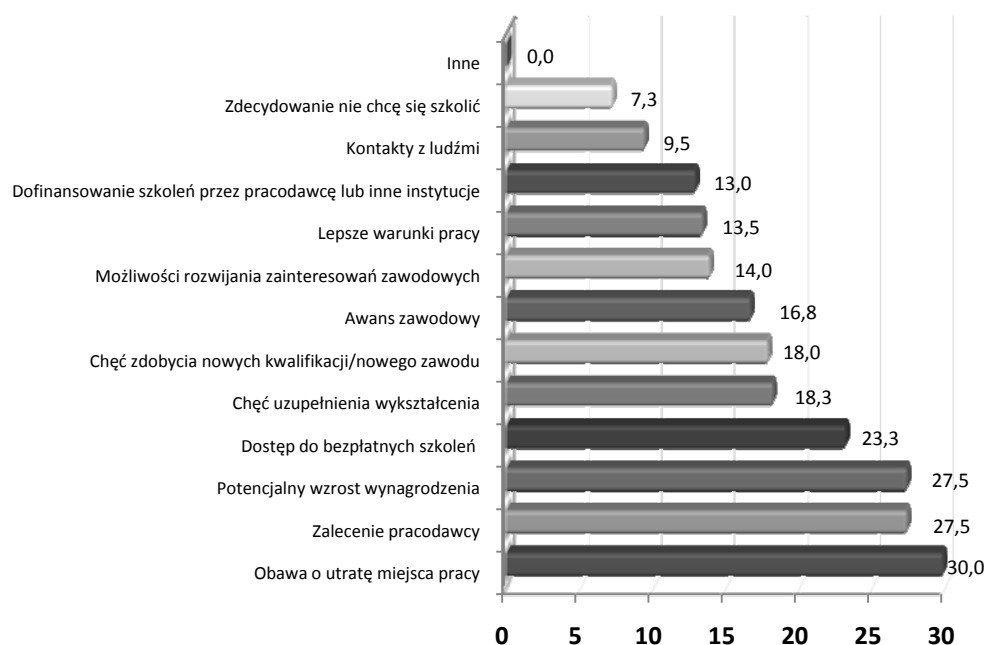
- kobiety niż mężczyźni (w kafeeterii odpowiedzi 43,0% kobiet wskazało na „konieczne” i „bardzo potrzebne” vs. 19,0% mężczyzn);

- osoby z wykształceniem wyższym (52,7% wskazań na „konieczne” i „bardzo potrzebne” oraz średnim ogólnokształcącym (odpowiednio 29,5% wskazań) oraz policealnym i średnim zawodowym (24,5% wskazań).

TABELA 3.54. POTRZEBA DOKSZTAŁCANIA NA AKTUALNIE ZAJMOWANYM STANOWISKU A WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTÓW (% WSKAZAŃ)

Wyszczególnienie	Wyższe	Średnie ogólnokształcące	Policealne i średnie zawodowe	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne, podstawowe i niższe	Ogółem
Konieczne	23,7	7,4	10,2	2,9	12,5	12,8
Bardzo potrzebne	29,0	22,1	14,3	0,0	0,0	18,3
Raczej potrzebne	38,2	40,0	28,6	30,9	37,5	35,0
Niepotrzebne	9,2	30,5	46,9	66,2	50,0	34,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



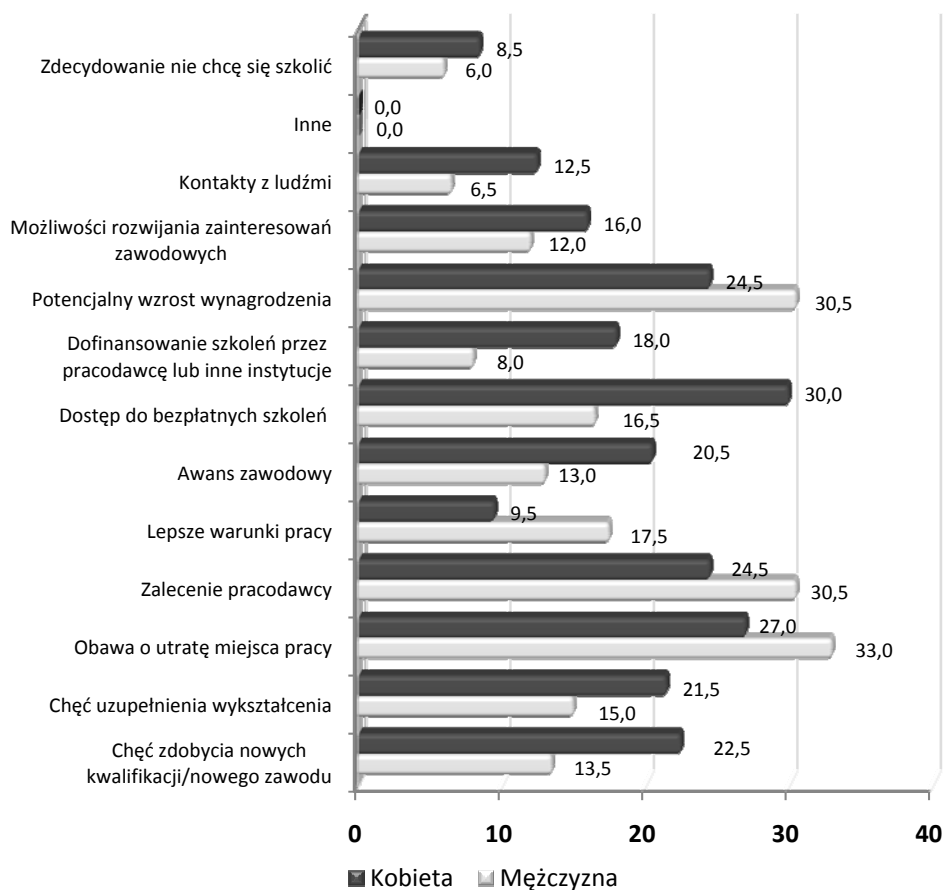
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.44. MOTYWY, JAKIE SKŁANIAJĄ/SKŁONIŁYBY DO DOKSZTAŁCANIA? (% WSKAZAŃ)

Rozbieżność pomiędzy realnymi potrzebami a chęcią doksztalcania wynika z tego, że pracownicy w wieku 50+ muszą być poważnie zmotywowani do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych (wykres 3.44).

Tym, co ankietowanych motywuje najbardziej jest obawa przed utratą miejsca pracy, na co wskazał co trzeci respondent, a także wyraźne zalecenie pracodawcy (27,5% wskazań). Motywatory doksztalcania mają także charakter materialny. Wiąże się z oczekiwanym wzrostem wynagrodzenia po odbytych szkoleniach (27,5%) czy też dostępnością do bezpłatnych szkoleń (23,3% wskazań) – wykres 3.44.

Powody związane z własnymi ambicjami i osobistym rozwojem odgrywają znacznie mniejszą rolę, w szczególności w przypadku mężczyzn (wykres 3.45).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

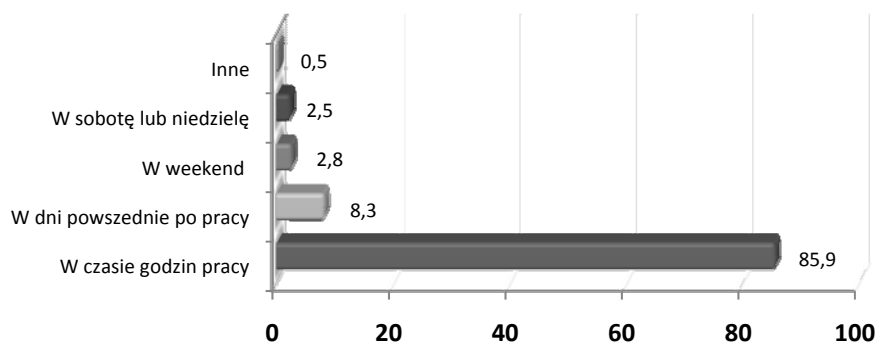
WYKRES 3.45. MOTYWY, JAKIE SKŁANIAJĄ/SKŁONIŁYBY DO DOKSZTAŁCANIA A PŁEĆ RESPONDENTÓW (% WSKAZAŃ)

Analiza uzyskanych odpowiedzi w kwestii motywatorów doksztalcania z uwzględnieniem płci pozwala zauważyć, że kobiety chcą się szkolić, ponieważ częściej niż mężczyźni:

- chcą zdobyć nowe kwalifikacje, nowy zawód (różnica 9 pkt proc. w stosunku do mężczyzn);
- chcą uzupełnić swoje kwalifikacje (różnica 6,5 pkt proc.);
- wiążą szkolenia z awansem zawodowym (różnica 7,5 pkt proc.);
- częściej chcą korzystać z bezpłatnych szkoleń (różnica 13,5 pkt proc.) oraz ze szkoleń dofinansowanych przez pracodawcę lub inne instytucje (różnica 10,0 pkt proc.);
- widzą w szkoleniach możliwość rozwijania własnych zainteresowań zawodowych (różnica 4,0 pkt proc.);
- poprzez szkolenia nawiązują kontakty z ludźmi (różnica 6,0 pkt proc.).

Tak więc kobiety zdecydowanie łatwiej jest zachęcić do doksztalcania niż mężczyzn, którzy swoją aktywność uzależniają od ewentualnego przymusu bądź awansu finansowego.

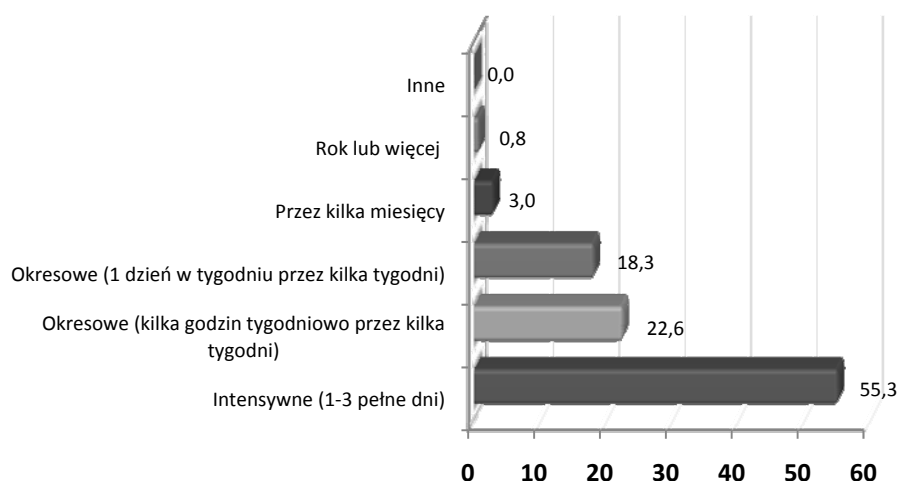
Jeśli chodzi o termin doksztalcania to, jak dotychczas, pracownicy w wieku powyżej 50 lat chcą głównie szkolić się w godzinach pracy, na co wskazało blisko 86,0% badanych. Pozostałe terminy takie, jak: dni powszednie po pracy, weekendy, soboty lub niedziele, mają marginalne znaczenie (wykres 3.46).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.46. PREFEROWANY TERMIN ODBYWANIA SZKOLEŃ (% WSKAZAŃ)

Z kolei, jeśli chodzi o preferencje starszych pracowników w kwestii intensywności odbywania szkoleń, to największe zainteresowanie wzbudzają szkolenia krótkie, ale intensywne, trwające 1-3 dni (55,3% wskazań) – wykres 3.47. Zdecydowanie mniejsze są potrzeby szkoleń okresowych, trwających kilka godzin tygodniowo przez kilka tygodni (22,6%) czy też okresowych, trwających jeden dzień w tygodniu przez kilka tygodni (18,3%). Zupełnie marginalne znaczenie przywiązują pracownicy po 50. roku życia do form doksztalcania, trwających znacznie dłużej, przez co najmniej kilka miesięcy, do których chociażby zaliczają się studia licencjackie, magisterskie czy podyplomowe.

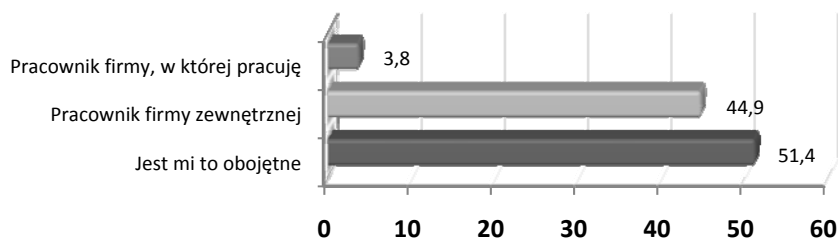


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.47. PREFEROWANA INTENSYWNOŚĆ ODBYWANIA SZKOLEŃ
(% WSKAZAŃ)

Organizując szkolenia dla pracowników w wieku 50+, winno uwzględnić się m.in. ich preferencje w kwestii trenera prowadzącego szkolenia czy też odnośnie do struktury wiekowej grupy szkolonej.

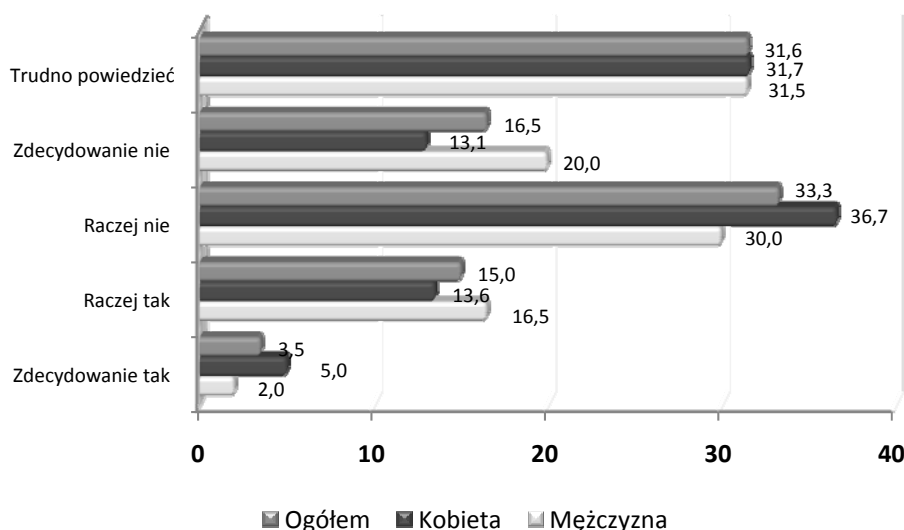
Dla co drugiego ankietowanego jest obojętne czy osoba szkoląca będzie wywozić się z firmy zewnętrznej, czy własnej (wykres 3.48). Blisko 45,0% badanych wyraźnie opowiedziało się za trenerem z firmy zewnętrznej, a tylko 3,8% za trenerem z firmy, w której pracują. Tak więc organizując szkolenia, należy raczej angażować osoby z zewnątrz.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.48. PREFERENCJE ODNOŚNIE DO OSOBY PROWADZĄCEJ SZKOLENIA
(% WSKAZAŃ)

Jeśli chodzi o wiek trenera, to przed rozpoczęciem szkolenia należałoby rozpoznać preferencje zrekrutowanych starszych pracowników w tej kwestii. Dla blisko połowy respondentów nie jest ważne, żeby osoba szkoląca była w podobnym wieku (odpowiedzi „zdecydowanie nie” i „raczej nie”, natomiast dla co piątej osoby kwestia ta jest istotna (odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”). Dotyczy to zarówno kobiet, jak i mężczyzn (wykres 3.49).

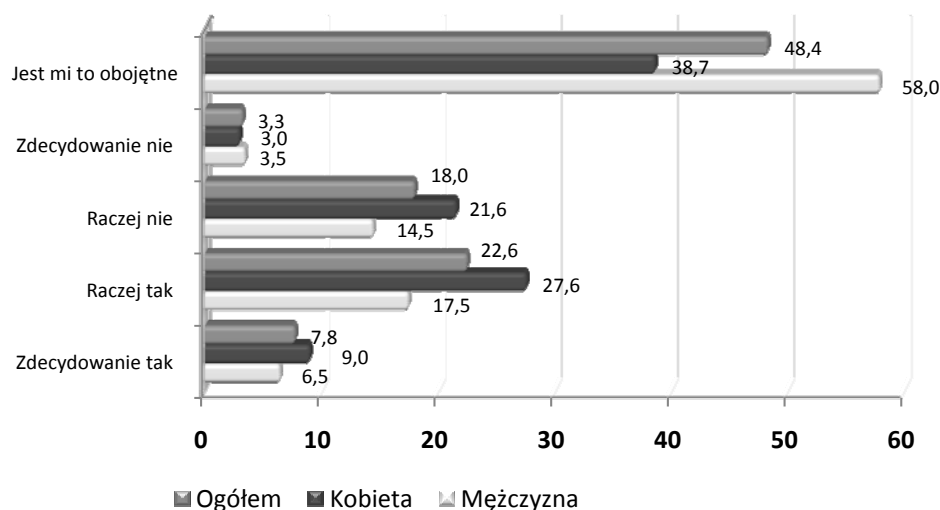


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.49. CZY ISTOTNE JEST, ŻEBY OSOBA SZKOŁĄCA (TRENER) BYŁ W PODOBNYM WIEKU? (% WSKAZAŃ WEDŁUG PŁCI)

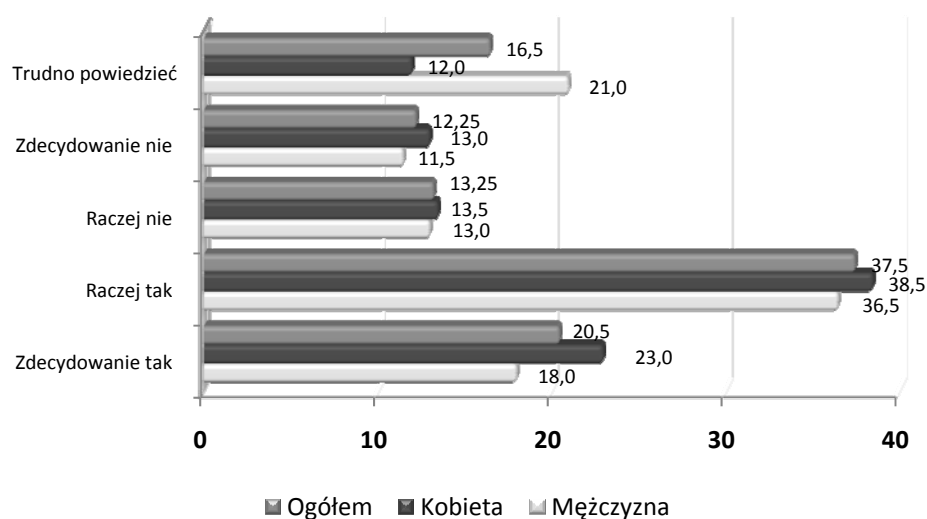
Przy organizacji szkoleń dla pracowników po 50. roku życia istotny jest też dobór uczestników według wieku. Jak wynika z danych przedstawionych na wykresie 3.50, niemalże dla co drugiego badanego nie jest ważne, żeby w grupie szkoleniowej były osoby w podobnym wieku. Jednak, uwzględniając płeć ankietowanych, okazuje się, że kobiety częściej niż mężczyźni preferują szkolenia w grupie uczestników w podobnym wieku (36,6% wskazań „zdecydowanie tak” i „raczej tak”).

Wydłużenie aktywności zawodowej starszych pracowników może być powiązane z ich funkcją mentorską, a więc przygotowaniem młodych pracowników do pracy w firmach. Jednak, aby było to możliwe, sami pracownicy muszą być tym zainteresowani. Przeprowadzone badania potwierdzają, że są oni zainteresowani szkoleniem młodych pracowników/stażystów. Blisko 60,0% respondentów udzieliło odpowiedzi „zdecydowanie tak” lub „raczej tak” (wykres 3.51).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.50. CZY ISTOTNE JEST, ŻEBY W GRUPIE SZKOLENIOWEJ BYŁY OSOBY W PODOBNYM WIEKU? (% WSKAZAŃ WEDŁUG PŁCI)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3.51. ZAINTERESOWANIE RESPONDENTÓW SZKOLENIEM MŁODYCH PRACOWNIKÓW/STAŻYSTÓW, KTÓRZY PRZYCHODZĄ DO FIRMY (% WSKAZAŃ)

3.9. PODSUMOWANIE

Podsumowując wyniki badania przeprowadzonego wśród pracowników w wieku 50+, zatrudnionych w sektorze MŚP, należy stwierdzić, że zespół badawczy osiągnął założone cele. Większość pracowników, którzy wzięli udział w badaniu to osoby w wieku 50-54 lata, czyli dokładnie ta grupa, która ma przed sobą jeszcze kilka lat pracy, dzięki czemu uzyskane odpowiedzi można uznać za reprezentatywne dla badanej populacji. Ankietowani reprezentowali wszystkie poziomy wykształcenia, z przewagą wykształcenia wyższego oraz średniego ogólnokształcącego. W większości przypadków są to osoby zamężne lub żonate, zamieszkujące miasta powyżej 50 tys. mieszkańców. Dokładnie 67,0% respondentów zadeklarowało miesięczne dochody na członka rodziny na poziomie powyżej 1 000 zł. Duży odsetek badanych pracowników posiada prawo jazdy kategorii B oraz umie komunikować się w co najmniej jednym języku obcym. Również ponad 60,0% posiada podstawowe informacje z zakresu ICT.

Ważnym elementem zaplanowanych działań projektowych względem grupy pracowników po 50. roku życia, pracujących w sektorze MŚP, jest testowanie innowacyjnych rozwiązań, które zachęciłyby ich do jak najdłuższej aktywności zawodowej. W wielu przypadkach zachętą do pozostawania na rynku pracy jest wysokość osiągniętych dochodów. Z badań wynika, że 67,0% osób w wieku powyżej 50 lat osiąga dochody na członka rodziny na poziomie identycznym jak średni dochód dla gospodarstw domowych pracowników lub nawet wyższym. Na podstawie uzyskanych wyników należy pośrednio wnioskować, że respondenci zatrudnieni w sektorze MŚP zarabiają dobrze, co jest oczywiście pochodną posiadanego wykształcenia oraz doświadczenia zawodowego. Ustabilizowana pozycja zawodowa i finansowa pracowników w wieku 50+ uzasadnia ich udział w fazie testowania jako osób, które mogą z powodzeniem wspierać proces wypracowywania uniwersalnych rozwiązań dla polityki kadrowej firmy, prowadzonej wobec osób starszych. Pracownicy ci będą zainteresowani utrzymaniem swojej obecności na rynku pracy, przez co ich udział w działaniach projektowych powinien sprzyjać osiągnięciu założonych celów.

Na podstawie uzyskanych wyników należy również stwierdzić, że pozycja zawodowa osób starszych jest unormowana; badani nie widzą potrzeby zmiany wykonywanej pracy. Zdecydowana większość ankietowanych jest zadowolona z wykonywanej pracy. Największy odsetek tychże zanotowano wśród osiągających dochód na członka rodziny powyżej 1 000 zł miesięcznie; jednakże również pracownicy uzyskujący niższe dochody wskazywali na to, że są zdecydowanie lub raczej zadowoleni z obecnie wykonywanego zajęcia. Tym samym wysokości środków pieniężnych będących do dyspozycji nie można wskazywać jako jedyne go czynnika decydującego o zadowoleniu z pracy. W odniesieniu do procesu rekrutacji w ramach działań projektowych oraz etapu rozpoznania indywidualnych potrzeb pracowników w wieku 50+ należy więc brać pod uwagę zarówno poziom zadowolenia z wykonywanej

obecnie pracy, jak i poziom dochodów, które mogą determinować poziom zaangażowania poszczególnych osób w wykonywaną pracę.

Najbardziej usatysfakcjonowane z pracy są osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych i pracujące w mikrofirmach. Przy tak wysokim poziomie zadowolenia jedynie 5,3% zdecydowanie chciałoby zmienić wykonywane zajęcie na inne (15,0% „raczej tak”); równocześnie ponad połowa respondentów wybrała odpowiedź „raczej nie” w odniesieniu do ewentualnej możliwości zmiany pracy. Świadczy to o tym, że prawie co piąty starszy pracownik rozważa możliwość zmiany pracy, a duża część badanych nie zajmuje wyraźnego stanowiska w tej sprawie. Ankietowani pracownicy wykazali w większości przypadków (łącznie odpowiedź „trudno” i „bardzo trudno”), że mieliby jednak duże problemy ze znalezieniem nowej pracy. Podobnie wypowiedzieli się respondenci ze wszystkich grup wiekowych. Najmniejszy odsetek pracowników, którzy stwierdzili, że bardzo trudno będzie im zmienić pracę zajmuje stanowiska kierownicze, a największy – robotnicze. Należy jednak zauważyć, że przy odpowiedzi „raczej trudno” stanowisko nie decydowało o zróżnicowaniu opinii w tej kwestii. Jak można było się spodziewać, największy odsetek osób, które nie widzą problemów ze znalezieniem nowej pracy został zanotowany wśród osób z wykształceniem wyższym. Tym samym przy doborze grupy uczestników testu należy raczej zwracać uwagę na osoby z wykształceniem niższym niż uniwersyteckie oraz zajmujących stanowiska inne niż kierownicze; oczywiście przy założeniu otwartego naboru określone grupy powinny być liczniejsze.

Należy stwierdzić, że wykształcenie nie jest jedyną zmienną decydującą o podjęciu decyzji o ewentualnej zmianie pracy. Z pewnością wpływa na nią również posiadanie innych umiejętności, m.in. takich, jak: prowadzenie pojazdów mechanicznych, znajomość języków obcych czy posługiwanie się sprzętem komputerowym. Wyniki badania wskazują, że większość pracowników MŚP w wieku powyżej 50 lat posiada prawo jazdy (w większości mężczyźni), potrafi posługiwać się w stopniu komunikatywnym przynajmniej jednym językiem obcym (w większości kobiety), a także posiada umiejętności z zakresu ICT. Większość osób posługujących się językiem obcym oraz mających podstawowe kwalifikacje z zakresu informatyki jest płci żeńskiej oraz posiada wykształcenie wyższe. Tym samym w działaniach projektowych, skierowanych do badanej grupy pracowników, należy zwrócić uwagę na posiadane kwalifikacje. Jak widać, można uzupełnić jeszcze wiedzę i umiejętności lingwistyczne, a także te w zakresie technik informatycznych. W przypadku kobiet brak prawa jazdy można uznać za jeden z czynników wpływających na ich gorszą pozycję na rynku pracy.

Wskazano już na wiele czynników określających poziom aktywności ekonomicznej pracowników w wieku 50+. Jednak w aspekcie starzejącego się organizmu i związanych z tym dolegliwości fizycznych, bardzo ważnym jest stan zdrowia pracownika. Badania sugerują, że większość badanej zbiorowości bardzo dobrze lub dobrze ocenia stan swojego zdrowia. W tym przypadku jednak należy brać pod uwagę wysoki poziom subiektywności wydawanych ocen. Mimo to, z pewnością można

określić obiektywne warunki fizyczne, które można przyporządkować pracownikom w określonym wieku. Wiele analiz wskazuje, że pozostawianie osób starszych na rynku pracy zależy w dużym stopniu właśnie od stanu zdrowia, a tym samym również duże znaczenie mają warunki wykonywanej pracy, czyli jej wymiar i organizacja.

Reasumując, w podejmowanych działaniach projektowych należy przykładąć dużą wagę do rzeczywistego stanu zdrowia uczestników procesu testowania, od którego w dużej mierze zależy będzie m.in. efektywność realizowanych przez nich zadań. Również otoczenie, w którym będzie przeprowadzany test powinno być dostosowane do potrzeb starszych respondentów pod względem zarówno lokalizacyjnym, jak i infrastrukturalnym. W działaniach ogólnych należy brać pod uwagę profilaktykę zdrowotną pracowników w wieku 50+, przestrzegać istniejących przepisów higieny i bezpieczeństwa pracy oraz dotyczących dostosowania warunków pracy do potrzeb osób starszych.

Większość osób po 50. roku życia, zatrudnionych w przedsiębiorstwach działających w sektorze MŚP, pracuje w oparciu o umowy na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Nieliczni pracują dłużej niż 40 godzin tygodniowo; są to przeważnie mężczyźni. Większość z nich wykonuje swoje obowiązki codziennie tyle samo godzin oraz rozpoczyna i kończy pracę o stałej porze. Nieliczni pracują różną liczbę godzin każdego dnia według samodzielnie ustalanego grafiku lub mają nie-normowany czas pracy. Ponad 80,0% chciałoby pracować stałą liczbę godzin każdego dnia tygodnia ze stałymi godzinami rozpoczęcia i zakończenia pracy. Pozostałe rodzaje rozkładu pracy, bardziej adekwatne dla starszych pracowników ze względu na możliwość dostosowania warunków pracy do ich możliwości fizycznych, były wskazywane przez niewielu ankietowanych. Pracownicy w wieku powyżej 50 lat, jeżeli pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy, to przede wszystkim ze względu na to, że taka organizacja pracy im odpowiada. W dalszej kolejności badani wskazywali na chorobę, konieczność opiekowania się osobami niepełnosprawnymi lub po prostu brak możliwości znalezienia pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Nieliczni pracują w domu lub w formie telepracy.

Podsumowując, respondenci nie widzą potrzeby skracania wymiaru czasu pracy, co w przypadku szczególnie uciążliwych zajęć byłoby bardzo wskazane. Również rozkład pracy, polegający przykładowo na pracy różną liczbę godzin każdego dnia, ale według samodzielnie ustalanego grafiku, nie znalazł wśród nich wyraźnej akceptacji. W przypadku pracowników w wieku 50+ pożądanym trybem organizacji pracy, odpowiadającym ich specyficznym potrzebom, byłby zadaniowy czas pracy oraz praca w formie telepracy. Możliwość samodzielnego ustalania godzin pracy, wynikająca z wykonania wyznaczonego przez przełożonego zadania, połączona z możliwością telepracy, wydaje się optymalnym rozwiązaniem z punktu widzenia pracowników w wieku powyżej 50 lat. Wyniki badania jednak pokazują, że należałoby przezwyciężyć barierę braku świadomości o istniejących w tym względzie możliwościach wśród samych pracowników oraz wskazać gotowe rozwiązania dla pracodaw-

ców. W tym celu pracownicy powinni być wspierani w zakresie zdobywania i doskonalenia umiejętności ICT. Z kolei dla pracodawców należy wskazać korzyści z zatrudniania starszych pracowników we wskazanym trybie oraz wspomnianej formie. Niejednokrotnie może się to sprowadzać do udowodnienia, że pracownik bez całodziennego nadzoru pracodawcy też będzie potrafił samodzielnie zaplanować oraz zrealizować postawione przed nim zadanie. W przypadku przedstawicieli omawianej grupy problemowej doświadczenie oraz niejednokrotnie wieloletnie funkcjonowanie w danej kulturze organizacyjnej powinny stanowić decydujący argument przemawiający za wprowadzeniem zidentyfikowanych zmian.

ROZDZIAŁ 4.

ROLNICY W WIEKU 50+ WOBEC AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

4.1. KONTEKST I METODOLOGIA BADANIA

Na wstępie należy stwierdzić, że w różnorodnych działaniach, podejmowanych na rzecz aktywizacji osób starszych, rolnicy nie są postrzegani jako autonomiczna grupa, wymagająca szczególnego wsparcia. Jednocześnie większość zaleceń lub wytycznych dla działań prowadzonych wobec osób w wieku 50+ ma jak najbardziej zastosowanie również w przypadku tej specyficznej zbiorowości. Powinno się chociażby wskazać na zalecenia Komisji Europejskiej dla wszystkich krajów członkowskich UE co do konieczności podnoszenia poziomu umiejętności i zwiększania szans na zatrudnienie wszystkich uczestników rynku pracy oraz dostosowania ich umiejętności do potrzeb tegoż (Komisja Wspólnot Europejskich 2008, s. 4).

W przypadku polskiego rolnictwa, mimo nadrzędnych wytycznych, zauważalna jest dychotomia pomiędzy bezpośrednimi zachętami do odchodzenia na rentę strukturalną, a działaniami zmierzającymi do kontynuowania pracy po 50. roku życia. Rolnicy, szczególnie starsi, są zachęcani do przekazywania swoich gospodarstw młodszym właścicielom w zamian za rentę strukturalną, w celu poprawy struktury agrarnej kraju oraz rentowności i konkurencyjności gospodarstw rolnych (Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi 2010, s. 186).

Z jednej strony państwo wspiera proces związany z zaprzestaniem działalności rolniczej przez osoby w wieku przedemerytalnym, z drugiej zaś podejmuje działania, których celem jest utrzymanie, a także zwiększenie aktywności zawodowej osób w wieku powyżej 50 lat (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej 2009, s. 20-31). W ramach celu 2. *Poprawa kompetencji i kwalifikacji pracowników po 50. roku życia* zostały zaplanowane działania szczególnie skierowane do rolników, jednak skupiające się przede wszystkim na doskonaleniu posiadanych umiejętności w zakresie prowadzenia gospodarstwa rolnego czy pomocy w jego dostosowaniu do wymogów UE. Widoczny jest tym samym brak spójnego toku postępowania, którego celem byłoby zapewnienie aktywności zawodowej rolników po ukończeniu 50 lat.

Badanie rolników, dotyczące utrzymania aktywności zawodowej starszych pracowników, miało na celu określenie głównych problemów oraz oczekiwań odnośnie do wykonywanej przez nich pracy zawodowej.

Na terenie województwa podlaskiego rolnicy po 50. roku życia stanowią specyficzną grupę problemową, przez co należałoby szczegółowo poznać ich stosunek do wykonywanej pracy, motywację do utrzymywania aktywności zawodowej czy też

potrzeby odnośnie do podnoszenia lub zmiany kwalifikacji. Badanie miało również zweryfikować na ile, i czy w ogóle, rolnicy są zainteresowani pracą poza rolnictwem, na jakich warunkach, i w jakim zakresie. Uzyskane wyniki mają stanowić podstawę do wypracowania licznych działań wspierających, których efektem mają być innowacyjne instrumenty pozwalające rolnikom na kontynuowanie pracy w wieku, w którym duża część społeczeństwa korzysta już z uprawnień emerytalnych.

Zgodnie z opracowaną metodologią badania, ankietyzacja została przeprowadzona na wybranej losowo próbie 100 rolników¹², w tym 50 kobiet i 50 mężczyzn, w wieku powyżej 50 lat, a przed ukończeniem 60. roku życia, nie pobierających świadczeń emerytalnych lub renty strukturalnej. Wskazane kryteria miały zapewnić przeprowadzenie wywiadów z rolnikami faktycznie pracującymi w gospodarstwie rolnym, których opinie mogą być w jak największym stopniu zbieżne z faktycznymi poglądami dominującymi w tym środowisku.

Ankieta badawcza składała się z trzech części: metryczki charakteryzującej badaną zbiorowość, charakterystyki pracy w gospodarstwie rolnym oraz oceny gotowości do pracy/świadczenia usług agroturystycznych. Do ankietowania wybrano osoby z dwóch powiatów województwa podlaskiego: sokólskiego oraz białostockiego, zidentyfikowanych jako powiaty reprezentatywne dla sektora rolnego. Badanie zostało przeprowadzone za pośrednictwem ankietatorów, przy pomocy bezpośrednich wywiadów pogłębionych.

4.2. CHARAKTERYSTYKA BADANEJ POPULACJI

Badana zbiorowość składała się w przeważającej części (62,0%) z osób będących rolnikami pracującymi we własnym gospodarstwie rolnym. Jak wskazują wyniki ankietyzacji, do tej grupy przynależy 92,0% mężczyzn i tylko 32,0% kobiet.

Przeważający odsetek kobiet został sklasyfikowany jako pomagający członek rodziny w gospodarstwie rolnym. Zebrane informacje potwierdzają fakt, że nadal większością gospodarstw rolnych kierują mężczyźni. Należy jednak pamiętać o tym, że gospodarstwo może być tylko na nich nominalnie zapisane, a pracę może wykonywać przede wszystkim małżonek lub dzieci.

¹² Rolnik – osoba będąca rolnikiem oraz domownikiem rolnika w rozumieniu Ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz.U. 1991, nr 7, poz. 24, z późn. zm.); w szczególności osoba, która jednocześnie jest pełnoletnia oraz zamieszkuje i prowadzi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, osobiście i na własny rachunek, działalność rolniczą w pozostającym w jej posiadaniu gospodarstwie rolnym, jest ubezpieczona w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, a także domownicy rolnika, czyli w szczególności osoby, które jednocześnie ukończyły 16 lat, pozostają z rolnikiem we wspólnym gospodarstwie domowym lub zamieszkują na terenie jego gospodarstwa rolnego albo w bliskim sąsiedztwie, stale pracują w tym gospodarstwie rolnym i nie są związane z rolnikiem stosunkiem pracy.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

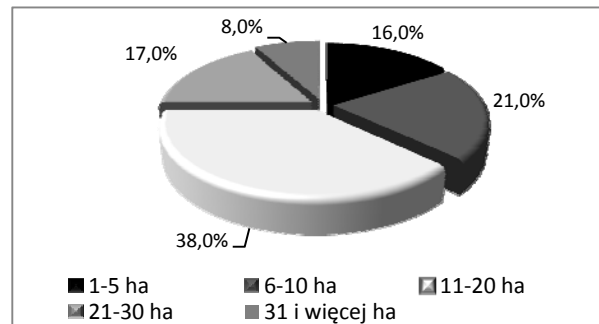
WYKRES 4.1. FORMA PRACY W GOSPODARSTWIE ROLNYM

Respondenci w większości przypadków prowadzą działalność rolniczą w gospodarstwach o powierzchni pomiędzy 11 a 20 ha (38,0%). 21% ogółu ankietowanych gospodaruje na areale od 6 do 10 ha. Jedynie 8% badanych rolników posiada użytki rolne o powierzchni powyżej 31 ha. Średni rozmiar gospodarstwa rolnego w badanej zbiorowości wyniósł 15,2 ha, zaś dominanta to 10 ha.

TABELA 4.1. FORMA PRACY W GOSPODARSTWIE ROLNYM (w %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Pracujący we własnym gospodarstwie rolnym	62,0	92,0	32,0
Pomagający członek rodziny w gospodarstwie rolnym	38,0	8,0	68,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 4.2. POWIERZCHNIA GOSPODARSTWA ROLNEGO

TABELA 4.2. POWIERZCHNIA GOSPODARSTW ROLNYCH W POLSCE W 2008 ROKU
(w %)

Wyszczególnienie	Powierzchnia gospodarstwa rolnego w hektarach				
	1-5	6-10	11-20	21-30	31 i więcej
Polska	56,6	13,1	22,5	3,0	4,8
Podlaskie	29,8	10,2	38,2	9,8	11,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Rocznika Statystycznego Rolnictwa...* 2010, s. 100-101.

Jak pokazują dane zawarte w tabeli 4.2, struktura gospodarstw rolnych w województwie podlaskim różni się nieznacznie od struktury ukształtowanej w całym kraju. Przeważają gospodarstwa o powierzchni 11-20 ha (38,2%) oraz najmniejsze 1-5 ha (29,8%). Pozostałe grupy wielkości są reprezentowane przez podobny odsetek podmiotów. Biorąc pod uwagę grupy wielkości gospodarstw rolnych reprezentowanych przez respondentów, należy stwierdzić, że dominuje w nich dokładnie ta sama wielkość gospodarstwa, tzn. 11-20 ha, która stanowi identyczny odsetek na poziomie 38,0%.

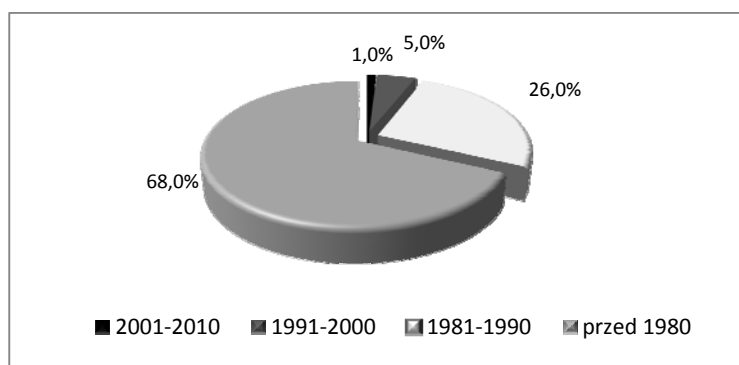
Strukturę wiekową badanej próby przedstawia tabela 4.3. W badaniu wzięli udział przede wszystkim rolnicy i ich domownicy (67,0%) w wieku 50-55 lat, którzy na potrzeby analizy zostali określani jako młodszy rolnicy. Osoby w wieku 56-60 lat, czyli starsi rolnicy, stanowią 33,0% ankietowanej populacji. Średni wiek respondenta wyniósł 53,8 lat, zaś dominanta wieku to 50 lat. W pierwszym przedziale wiekowym przeważają kobiety (różnica 14 pkt proc.), zaś wśród starszych rolników – mężczyźni (40,0% wobec 26% kobiet).

Przedstawiona struktura wiekowa analizowanej populacji zdecydowała również o tym, że większość osób biorących udział w badaniu ankietowym rozpoczęła pracę w gospodarstwie rolnym przed 1980 rokiem (68,0%) – wykres 4.3. Kolejną grupę stanowią osoby pracujące od lat 90. XX wieku (26,0%). W badaniu wzięły również udział osoby, które rozpoczęły pracę po roku 2001 (jedynie 1%). Jak można było oczekiwać, najczęściej wskazywano rok 1980 jako początek pracy w gospodarstwie rolnym.

TABELA 4.3. WIEK RESPONDENTÓW A PŁEĆ (w %)

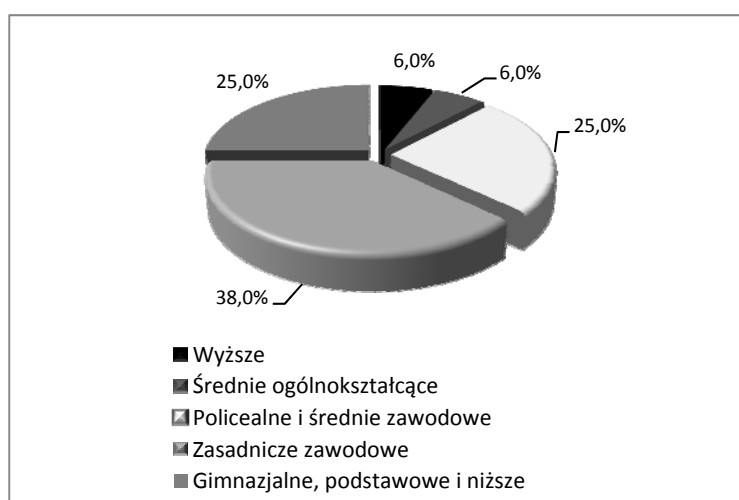
Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
50-55 lat	67,0	60,0	74,0
56-60 lat	33,0	40,0	26,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 4.3. ROK ROZPOCZĘCIA PRACY W GOSPODARSTWIE ROLNYM



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 4.4. WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTÓW

W badanej grupie przeważają osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (38,0%), co czwarty respondent legitymuje się jedynie wykształceniem gimnazjalnym lub podstawowym i niższym oraz policealnym i średnim zawodowym (wykres 4.4). Zaledwie 6,0% rolników posiada wykształcenie średnie ogólnokształcące lub wyższe.

Dane zawarte w tabeli 4.4 wskazują, że przeważający odsetek zarówno mężczyzn, jak i kobiet zalicza się do grupy posiadającej wykształcenie zasadnicze zawodowe. Należy jednak zauważyć, że kobiety są lepiej wykształcone od panów. Ponad dwukrotnie wyższy odsetek kobiet niż mężczyzn legitymuje się wykształceniem

wyższym. Dla wykształcenia średniego ogólnokształcącego ta przewaga jest aż pięciokrotna.

TABELA 4.4. WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTÓW A PŁEĆ (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Wyższe	6,0	4,0	8,0
Średnie ogólnokształcące	6,0	2,0	10,0
Policealne i średnie zawodowe	25,0	24,0	26,0
Zasadnicze zawodowe	38,0	44,0	32,0
Gimnazjalne, podstawowe i niższe	25,0	26,0	24,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Biorąc pod uwagę wiek ankietowanych (tabela 4.5), należy stwierdzić, że lepiej wykształceni są młodsi rolnicy (50-55 lat) niż starsi (56-60 lat). W pierwszej grupie 9,0% stanowią osoby z wykształceniem wyższym, zaś w drugiej nie zanotowano żadnej osoby. Przechodząc do niższych poziomów wykształcenia, należy wskazać wrastające odsetki zarówno wśród starszych, jak i młodszych rolników. Wykształcenie średnie ogólnokształcące posiada taki sam procent osób w obydwu grupach. Dominacja młodszych rolników jest zauważalna w grupie z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (32,8% wobec 9,1%). Z kolei prawie połowa respondentów w wieku powyżej 56 lat zakończyła swoją edukację na najniższym poziomie. Podobna część w obydwu grupach wiekowych posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe.

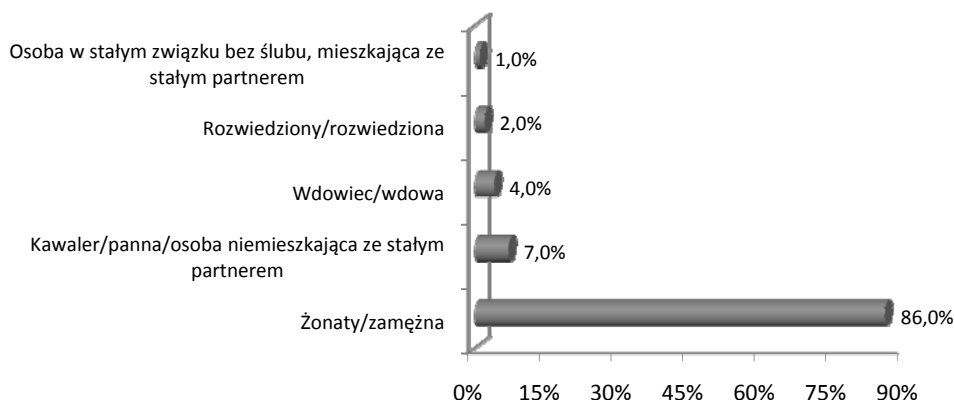
TABELA 4.5. WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTÓW A WIEK (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wiek w latach	
		50-55	56-60
Wyższe	6,0	9,0	0,0
Średnie ogólnokształcące	6,0	6,0	6,0
Policealne i średnie zawodowe	25,0	32,8	9,1
Zasadnicze zawodowe	38,0	38,8	36,4
Gimnazjalne, podstawowe i niższe	25,0	13,4	48,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Jedną z kolejnych zmiennych charakteryzujących badaną zbiorowość jest sytuacja rodzinna lub stan cywilny respondentów (wykres 4.5). Wśród badanych rolników dominuje wyraźnie grupa osób żyjących w związkach małżeńskich (86,0%), kolejną grupę (7,0%) stanowią osoby stanu wolnego, czyli kawalerowie, panny, osoby niemieszkające ze stałym partnerem. Jak przewidywano, również jedną z reprezentowanych przez badaną zbiorowość grup są wdowy lub wdowcy (4,0%). W pozostałych

kategoriach odnoszących się do sytuacji rodzinnej znalazły się pojedyncze osoby. Wyniki potwierdzają dominację tradycyjnego modelu rodziny na wsi, szczególnie w badanych grupach wiekowych.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 4.5. SYTUACJA RODZINNA RESPONDENTÓW

TABELA 4.6. SYTUACJA RODZINNA RESPONDENTÓW A PŁEĆ (W %)

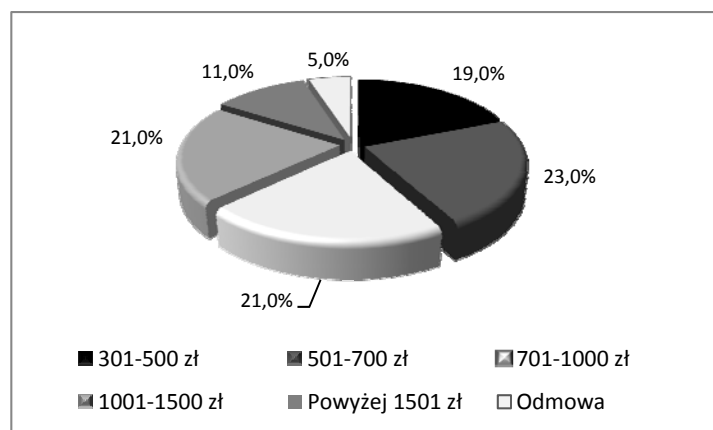
Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Kawaler/panna/osoba niemieszkająca ze stałym partnerem	7,0	12,0	2,0
Osoba w stałym związku bez ślubu, mieszkająca ze stałym partnerem	1,0	2,0	0,0
Żonaty/zamężna	86,0	80,0	92,0
Rozwiedziony/rozwiedziona	2,0	2,0	2,0
Wdowiec/wdowa	4,0	4,0	4,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Grupa kobiet i mężczyzn pod względem analizowanej zmiennej zasadniczo się nie różni (tabela 4.6). Należy zwrócić uwagę jedynie na fakt, że kobiety w 92,0% przypadków są zamężne, zaś tylko 80,0% mężczyzn jest żonatych. 12,0% z nich to osoby stanu wolnego, w przeciwieństwie do tylko 2,0% respondentek.

Kolejnym ważnym zagadnieniem poddanym analizie jest miesięczny dochód netto na członka rodziny (po odjęciu podatków i składek), uzyskiwany przez ankietowanego. Jak pokazują dane zawarte na wykresie 4.6, większość osób osiąga dochody w przedziale 501-1 500 zł na osobę. Nieznacznie wyższy odsetek (23,0%) przyporządkował swoje dochody do przedziału 510-700 zł. Dokładnie taka sama część

wskazań (21,0%) została zanotowana w kolejnych dwóch przedziałach wartości. Miesięczny dochód powyżej 1 501 zł na osobę uzyskuje jedynie 11,0% badanych, przy czym 19,0% ogółu dysponuje środkami tylko w granicach 301-500 zł. Dla porównania w 2008 roku przeciętny miesięczny dochód rozporządzalny¹³ na 1 osobę w gospodarstwie rolnym wyniósł 887,35 zł (*Rocznik Statystyczny Rolnictwa...* 2010, s. 210).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 4.6. MIESIĘCZNY DOCHÓD NETTO NA CZŁONKA RODZINY

Jak pokazują dane zawarte w tabeli 4.7, czynnikiem wpływającym na poziom osiąganego dochodu jest wykształcenie. Widoczna jest zależność: im wyższy poziom wykształcenia, tym osiągany dochód na osobę jest wyższy. Jednakże zaobserwowane różnice w strukturze poszczególnych grup wyróżnionych ze względu na poziom wykształcenia nie są tak wyraźne. Należy zwrócić uwagę na fakt, że oczywiście co trzecia osoba legitymująca się wykształceniem wyższym osiąga dochód pomiędzy 1 001-1 500 zł na osobę, lecz również podobny odsetek notuje dochody w przedziale 301-500 zł. Najwyższy dochód osiąga podobny odsetek respondentów w każdej grupie wykształcenia. Widoczna przewaga osób legitymujących się wyższym oraz średnim wykształceniem została zanotowana w przedziale dochodu 1 001-1 500 zł na osobę, chociaż wynosi ona zaledwie 5 pkt proc. więcej w porównaniu z grupą osób z najniższym wykształceniem. W kolejnym przedziale dochodów 701-1 000 zł przeważają

¹³ Dochód rozporządzalny obejmuje bieżące dochody pieniężne i niepieniężne (w tym wartość spożycia naturalnego, tj. wartość towarów i usług konsumpcyjnych, pobranych na potrzeby gospodarstwa domowego z działalności gospodarczej na własny rachunek – rolniczej i pozarolniczej oraz wartość towarów i usług otrzymanych bezpłatnie), bez zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych, płaconych z tytułu dochodów (z pracy najemnej, ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, świadczeń pomocy społecznej, bez składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, płacone przez ubezpieczonego pracownika, oraz bez podatków płaconych przez osoby pracujące na własny rachunek).

ponownie osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym lub niższym (28,0%).

Przechodząc do niższych dochodów na członka rodziny, uwidocznia się przewaga grupy posiadającej wykształcenie średnie ogólnokształcące. Co trzecia z nich wskazała przedział 501-700 zł. Najniższy odsetek w tym przedziale dochodów zanotowały osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (21,1%). Wbrew oczekiwaniom w najniższym przedziale dochodów dominują osoby z wykształceniem wyższym, co jednak należy przypisać małej liczebności tejże grupy. Kolejny najwyższy odsetek zanotowano w grupie osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (23,7%), a nie gimnazjalnym, podstawowym lub niższym (16,0%).

TABELA 4.7. DOCHÓD NA OSOBĘ W RODZINIE A WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTA (w %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wykształcenie				
		Wyższe	Średnie ogólnokształcące	Policealne i średnie zawodowe	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne, podstawowe i niższe
Do 300 zł	-	-	-	-	-	-
301-500 zł	19,0	33,3	16,7	12,0	23,7	16,0
501-700 zł	23,0	0,0	33,3	28,0	21,1	24,0
701-1 000 zł	21,0	0,0	16,7	24,0	18,4	28,0
1 001-1 500 zł	21,0	33,3	33,3	16,0	15,8	28,0
Powyżej 1 501 zł	11,0	16,7	0,0	16,0	15,8	0,0
Odmowa	5,0	16,7	0,0	4,0	5,3	4,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Zależnością, poddaną analizie, jest korelacja pomiędzy wysokością osiąganego dochodu na osobę w rodzinie a wielkością posiadanego gospodarstwa rolnego. Wyniki dla wszystkich wyróżnionych grup powierzchniowych potwierdzają, z pewnymi wyjątkami, zależność, że im większe gospodarstwo rolne, tym wyższy dochód osiągany na członka rodziny rolnika. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, że otrzymywany przez rolników dochód z gospodarstwa indywidualnego wynosi ok. 70,0% całości środków pieniężnych do dyspozycji. Wśród pozostałych źródeł dochodu wyróżnia się: dochód z pracy najemnej (10,4%), z pracy na własny rachunek (1,4%), z własności i wynajmu nieruchomości (0,16%), ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych (12,6%), ze świadczeń pomocy społecznej (3,7%) oraz pozostały dochód (2,3%)¹⁴ (*Rocznik Statystyczny Rolnictwa...* 2010, s. 210).

¹⁴ Obliczenia zostały dokonane dla wartości pieniężnych poszczególnych źródeł dochodu tworzących przeciętny miesięczny dochód rozporządzalny na 1 osobę w gospodarstwie domowym rolników w 2008 roku.

Jak wskazują dane zawarte w tabeli 4.8, największy odsetek (37,5%) osób, które zadeklarowały miesięczny dochód na członka rodziny z przedziału 701-1 000 zł, to posiadacze gospodarstw rolnych o powierzchni powyżej 31 ha. Dochody w pozostałych przedziałach były deklarowane przez taką samą część analizowanej grupy. W przedziale dochodów powyżej 1 501 zł najwyższy odsetek (29,4%) odpowiedzi został zadeklarowany przez osoby gospodarujące na areale 21-30 ha. Przechodząc do przedziałów niższych dochodów, uwidacznia się dominujący odsetek wskazań posiadaczy coraz mniejszych powierzchniowo gospodarstw rolnych. W przedziale 1 001-1 500 zł 28,9% wskazań udzielili respondenci z gospodarstw o powierzchni 11-20 ha. Właściciele mniejszych gospodarstw deklarowali przede wszystkim dochody w przedziałach 301-500 zł oraz 501-700 zł.

TABELA 4.8. DOCHÓD NA OSOBĘ W RODZINIE A POWIERZCHNIA GOSPODARSTWA ROLNEGO (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Powierzchnia gospodarstwa rolnego				
		1-5 ha	6-10 ha	11-20 ha	21-30 ha	31 i więcej ha
Do 300 zł	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
301-500 zł	19,0	37,5	33,3	10,5	5,9	12,5
501-700 zł	23,0	37,5	33,3	15,8	17,6	12,5
701-1 000 zł	21,0	12,5	14,3	23,7	23,5	37,5
1 001-1 500 zł	21,0	6,3	19,0	28,9	23,5	12,5
Powyżej 1 501 zł	11,0	0,0	0,0	13,2	29,4	12,5
Odmowa	5,0	6,3	0,0	7,9	0,0	12,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

4.3. PODSTAWOWE UMIEJĘTNOŚCI ROLNIKÓW

W aspekcie prowadzonych rozważań pożądaną informacją jest wiedza odnośnie do podstawowych umiejętności rolników w wieku 50+, które mogą być przydatne w utrzymaniu aktywności zawodowej, jak również w zmianie profilu prowadzonej przez nich działalności.

TABELA 4.9. POSIADANIE PRAWA JAZDY KATEGORII B PRZEZ RESPONDENTA (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Tak	64,0	90,0	38,0
Nie	36,0	10,0	62,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

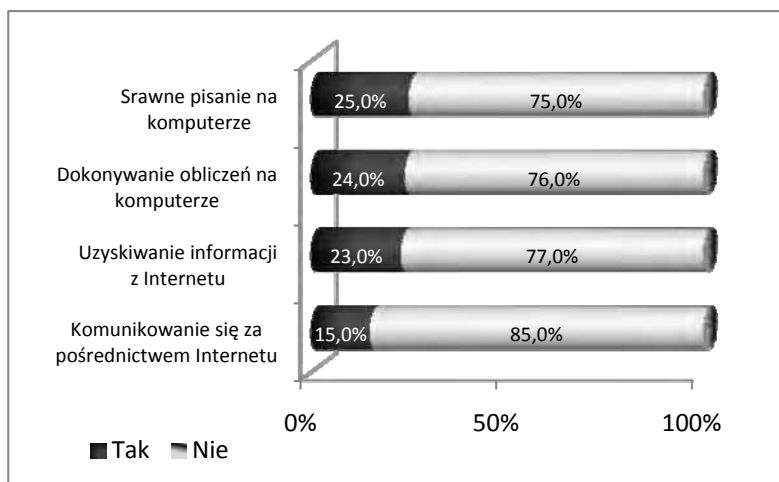
Umiejętność prowadzenia pojazdów mechanicznych, potwierdzoną posiadaniem prawa jazdy kategorii B, zadeklarowało 64,0% badanej zbiorowości. Jak wskazują dane zawarte w tabeli 4.9, większość pytanym mężczyzn (90,0%) posiada takowe, zaś wśród kobiet tylko 38,0%. Wiek zasadniczo nie wpływa na fakt posiadania prawa jazdy. W obydwu analizowanych grupach wiekowych odsetek kierowców wynosi ponad 60%.

TABELA 4.10. ZNAJOMOŚĆ JĘZYKÓW OBCYCH W STOPNIU KOMUNIKATYWNYM (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Tak	33,0	36,0	30,0
Nie	67,0	64,0	70,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Kolejną umiejętnością wskazaną przez zespół badawczy do analizy jest znajomość języka obcego. Tylko co trzeci z pytanym potwierdził znajomość języka obcego w stopniu zapewniającym swobodną komunikację (tabela 4.10). Nieznacznie wyższy odsetek pozytywnych deklaracji w omawianym zakresie odnotowano wśród mężczyzn (przewaga zaledwie 6 pkt proc.) niż kobiet (30,0%). Znajomość obcego języka nie jest zróżnicowana ze względu na wiek respondentów. Należy jednak pamiętać, że udzielone odpowiedzi mają charakter deklaracyjny, co – jak wskazuje doświadczenie – często nie ma potwierdzenia w rzeczywistości, w szczególności gdy chodzi o umiejętności lingwistyczne.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 4.7. UMIEJĘTNOŚCI INFORMATYCZNE RESPONDENTÓW

Oprócz wskazanych umiejętności, ważnym elementem zarówno współczesnej działalności gospodarczej, jak i podstawowej wiedzy na rynku pracy są kompetencje w zakresie obsługi sprzętu komputerowego (*hardware*) oraz niezbędnego oprogramowania (*software*). Jak pokazują wyniki badania (wykres 4.7), tylko 25,0% respondentów przyznaje, że posiada umiejętność sprawnego pisanie na komputerze. Nie wiele mniej, ponieważ 24,0%, umie dokonywać niezbędnych obliczeń z wykorzystaniem komputera. Podobny odsetek (23,0%) potrafi pozyskiwać potrzebne informacje z Internetu. Zaledwie 15% badanych rolników umie komunikować się za pośrednictwem tego kanału. Dane potwierdzają powszechne przekonanie o słabej znajomości zagadnień związanych ze sprzętem oraz oprogramowaniem komputerowym wśród osób po 50. roku życia, w tym również będących rolnikami.

Uzyskane dane (tabela 4.11) wskazują duże zróżnicowanie w posługiwaniu się narzędziami informatycznymi pomiędzy kobietami i mężczyznami. Kobiety przeważają w zasadzie w każdej umiejętności. Różnica w odsetku udzielonych przez tę grupę respondentów odpowiedzi wynosi od 6 pkt proc. w przypadku dokonywania obliczeń na komputerze do 12 pkt proc., gdy chodzi o sprawne pisanie na komputerze czy pozyskiwanie informacji z Internetu.

TABELA 4.11. UMIEJĘTNOŚCI INFORMATYCZNE RESPONDENTÓW A PŁEĆ (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Sprawne pisanie na komputerze	24,0	18,0	30,0
Dokonywanie obliczeń na komputerze	15,0	12,0	18,0
Uzyskiwanie informacji z Internetu	25,0	16,0	34,0
Komunikowanie się za pośrednictwem Internetu	23,0	18,0	28,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

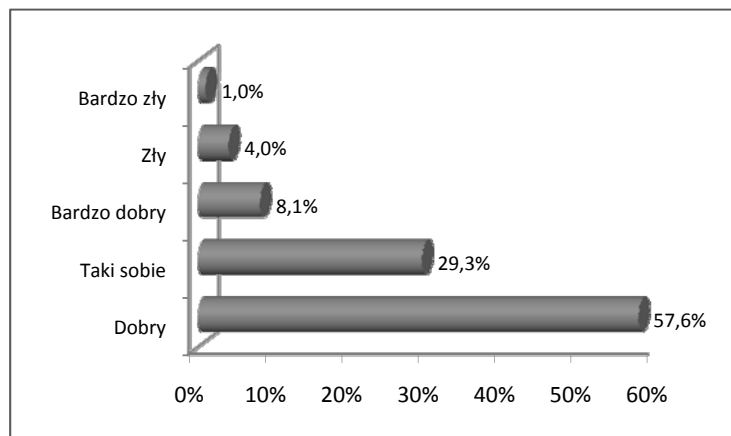
TABELA 4.12. RÓŻNE UMIEJĘTNOŚCI RESPONDENTÓW A WIEK (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wiek w latach	
		50-55	56-60
Sprawne pisanie na komputerze	24,0	31,3	9,1
Dokonywanie obliczeń na komputerze	15,0	19,4	6,1
Uzyskiwanie informacji z Internetu	25,0	31,3	12,1
Komunikowanie się za pośrednictwem Internetu	23,0	28,4	12,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Podobnie jak w przypadku płci, również w podziale na dwie analizowane grupy wiekowe udzielone odpowiedzi twierdzące są silnie zróżnicowane (tabela 4.12). Do posługiwania się komputerem oraz Internetem we wskazanym zakresie przyznali się

przede wszystkim rolnicy w wieku 50-55 lat. Odsetek starszych (56-60 lat) oscyluje jedynie w granicach 6-12%. Należy wyciągnąć wniosek, że w przypadku badanej populacji nawet różnica 2-3 lat decyduje o stopniu wykorzystania technik komputerowych zarówno w codziennym życiu, jak i prowadzonej działalności.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 4.8. OCENA STANU ZDROWIA

Jako jedna z najważniejszych determinant, warunkujących stopień aktywności zawodowej pracowników w wieku 50+, w tym również rolników, został uznany stan zdrowia, decydujący w większości przypadków o możliwości dalszej pracy (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej 2008, s. 44-45). Wyniki pokazują, że ponad połowa populacji rolników (57,6%) ocenia swoje zdrowie jako dobre, zaś jedynie 8,1% uznaje je za bardzo dobre (wykres 4.8). Jak można było oczekiwać, biorąc pod uwagę wiek badanej populacji, ok. 30% określiło swój stan zdrowia jako „taki sobie”. Zaledwie 5%, co należy ocenić bardzo pozytywnie, uznaje swoje zdrowie za „złe” lub „bardzo złe”.

Dane w tabeli 4.13 pokazują, że podobnie swoje zdrowie oceniają zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Należy jednakże zauważyć, że o ile neutralna ocena stanu zdrowia („taki sobie”) jest identyczna w obydwu analizowanych zbiorowościach, to już jako „złe” swoje zdrowie oceniają wyłącznie mężczyźni (8%), a „bardzo złe” same kobiety (2%). Z kolei bardzo dobrze o swoim zdrowiu częściej wypowiadają się kobiety (10%) niż mężczyźni (6%).

W przypadku omawianej kwestii zmienną determinującą stan bieżący jest wiek badanych, co potwierdzają wyniki zawarte w tabeli 4.14. Bardzo dobrze swoje zdrowie ocenia zaledwie 3,0% osób w wieku 56-60 lat w porównaniu z ponad 10,0% młodszych respondentów. Należy uznać za ciekawy fakt, że stan zdrowia jako dobry ocenił większy odsetek starszych rolników – 63,6% (różnica wynosi prawie 10 pkt proc.), zaś żaden z nich nie wskazał odpowiedzi „bardzo zły”. Wyniki badania sugerują,

rują, że wskazana zależność pomiędzy wiekiem a stanem zdrowia w badanej zbiorowości nie jest do końca potwierdzona, co wynika przede wszystkim z subiektywnych ocen ankietowanych w omawianym zakresie.

TABELA 4.13. STAN ZDROWIA RESPONDENTÓW A PŁEĆ (W %)

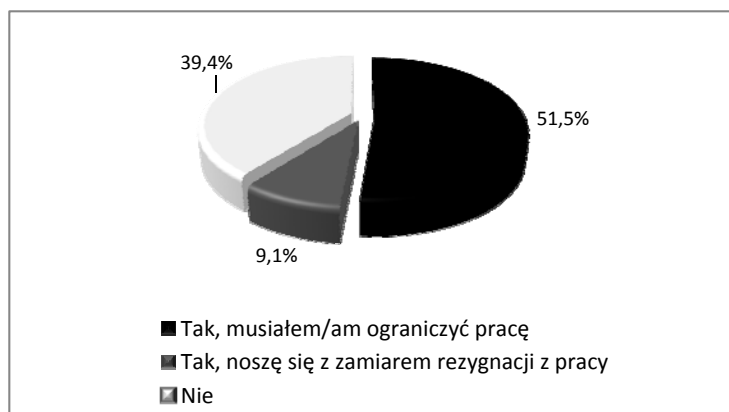
Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Bardzo dobry	8,0	6,0	10,0
Dobry	57,0	56,0	58,0
Taki sobie	30,0	30,0	30,0
Zły	4,0	8,0	0,0
Bardzo zły	1,0	0,0	2,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

TABELA 4.14. STAN ZDROWIA RESPONDENTÓW A WIEK (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wiek w latach	
		50-55	56-60
Bardzo dobry	8,0	10,4	3,0
Dobry	57,0	53,7	63,6
Taki sobie	30,0	29,9	30,3
Zły	4,0	4,5	3,0
Bardzo zły	1,0	1,5	0,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



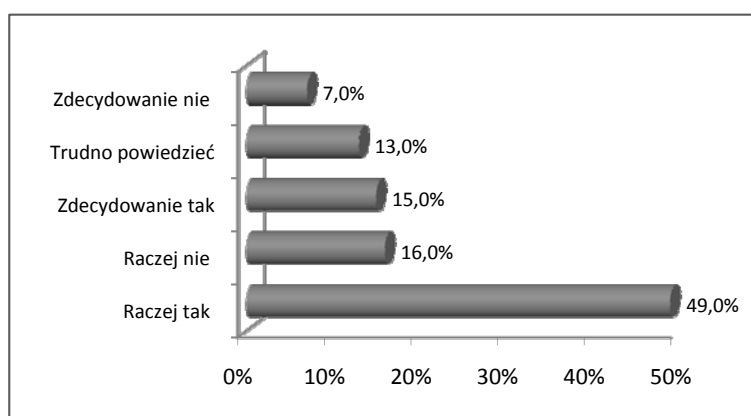
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 4.9. REZYGNACJA LUB OGRANICZENIE PRACY Z POWODU ZŁEGO STANU ZDROWIA

Dane zawarte na wykresie 4.9 wskazują, że ponad połowa osób musiała z powodu złego stanu zdrowia ograniczyć wykonywaną pracę. Należy zwrócić uwagę na fakt, że prawie 40% z nich pomimo problemów ze zdrowiem nie ograniczyło wykonywanych obowiązków ani nie myśli o rezygnacji z pracy; jedynie co dziesiąty rozważa taką możliwość. Taki stan rzeczy może wynikać z braku możliwości skorzystania z pomocy innych osób, które mogłyby wyřęczyć respondenta w codziennych obowiązkach.

4.4. PRACA W GOSPODARSTWIE ROLNYM

Z perspektywy możliwej zmiany prowadzonej przez badanych rolników działalności ważną informacją jest ocena ich poziomu zadowolenia z obecnie wykonywanej pracy. Należy domniemywać, że osoby o mniejszym stopniu zadowolenia będą bardziej skłonne do przejścia do sektorów pozarolniczych. Wyniki oceny stopnia zadowolenia z pracy w gospodarstwie zostały zawarte na wykresie 4.10. Pozytywne opinie wyraziło 64,0% respondentów, przy czym „zdecydowanie tak” stwierdziło jedynie 15,0%. Należy jednak podkreślić, że zdecydowanie negatywnie o wykonywanych czynnościach wypowiedziało się tylko 7% badanych osób. Swoje niezdecydowanie wyraziło 13,0% ankietowanej populacji.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 4.10. ZADOWOLENIE Z PRACY W GOSPODARSTWIE ROLNYM

Jak wskazują dane, pomiędzy kobietami i mężczyznami uwidoczniło się duże zróżnicowanie w wyrażanych opiniach odnośnie do analizowanego zagadnienia (tabela 4.15). Zdecydowanie pozytywnie o wykonywanych obowiązkach wypowiedzieli się mężczyźni (22% wobec tylko 8% kobiet). Z kolei wyraźny sprzeciw wobec charakteru wykonywanej pracy wyraziły przede wszystkim kobiety – 10,0% (różnica 6 pkt proc.). Podobna przewaga odpowiedzi udzielonych przez tę grupę respondentów dotyczyła możliwości „raczej nie”.

TABELA 4.15. POZIOM ZADOWOLENIA Z PRACY W GOSPODARSTWIE ROLNYM A PŁEĆ (w %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Zdecydowanie tak	15,0	22,0	8,0
Raczej tak	49,0	50,0	48,0
Raczej nie	16,0	12,0	20,0
Zdecydowanie nie	7,0	4,0	10,0
Trudno powiedzieć	13,0	12,0	14,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Dokładniejszych informacji odnośnie do zadowolenia z pracy w rolnictwie dostarcza analiza odpowiedzi ze względu na wiek badanych (tabela 4.16). Okazuje się, że zdecydowanie pozytywnie o swojej pracy wypowiadają się młodszy rolnicy – 17,9%, zaś starsi (56-60 lat) jedynie w 9,1% przypadków. Możliwość „raczej tak” wskazał wyższy o ponad 8 pkt proc. odsetek (54,5%) osób w wieku 56-60 lat. Odwrotnie w przypadku odpowiedzi „raczej nie”, gdzie znacząco dominują wskazania młodszych rolników (20,9%). Większe niezdecydowanie w wydaniu wiążącej opinii odnośnie do oceny poziomu zadowolenia z pracy w gospodarstwie rolnym reprezentowały osoby w wieku 56-60 lat – 21,2% (wobec tylko 9,0% młodszych rolników).

TABELA 4.16. POZIOM ZADOWOLENIA Z PRACY W GOSPODARSTWIE ROLNYM A WIEK (w %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wiek w latach	
		50-55	56-60
Zdecydowanie tak	15,0	17,9	9,1
Raczej tak	49,0	46,3	54,5
Raczej nie	16,0	20,9	6,1
Zdecydowanie nie	7,0	6,0	9,1
Trudno powiedzieć	13,0	9,0	21,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Tabela 4.17 zawiera wyniki analizy stopnia zadowolenia z pracy rolników względem poziomu ich wykształcenia. Większość niezdecydowanych reprezentują osoby legitymujące się najniższym poziomem edukacji. Najwyraźniej pozytywnie wypowiedzieli się rolnicy posiadający wykształcenie policealne i średnie zawodowe – 24,0%. Odpowiedź „raczej tak” wskazali w przeważającej części rolnicy, którzy zakończyli edukację na poziomie średnim ogólnokształcącym – 66,7% oraz zasadniczym zawodowym – 60,5%. Wbrew oczekiwaniom, osoby z wyższym wykształceniem w 33,3% przypadków wybrały odpowiedź „raczej tak”, jak również co trzeci

respondent z tej grupy wskazał możliwość „raczej nie”. Negatywnie o wykonywanej pracy wypowiedziały się przede wszystkim osoby na poziomie średnim ogólnokształcącym oraz wyższym – po 16,7%.

TABELA 4.17. POZIOM ZADOWOLENIA Z PRACY W GOSPODARSTWIE ROLNYM A WYKSZTAŁCENIE (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wykształcenie				
		Wyższe	Średnie ogólnokształcące	Policealne i średnie zawodowe	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne, podstawowe i niższe
Zdecydowanie tak	15,0	16,7	0,0	24,0	10,5	16,0
Raczej tak	49,0	33,3	66,7	36,0	60,5	44,0
Raczej nie	16,0	33,3	0,0	24,0	15,8	8,0
Zdecydowanie nie	7,0	16,7	16,7	8,0	5,3	4,0
Trudno powiedzieć	13,0	0,0	16,7	8,0	7,9	28,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Za ważną zmienną, która może decydować o poziomie zadowolenia z pracy na roli, należy z pewnością uznać powierzchnię gospodarstwa rolnego, od którego w większości przypadków zależy zarówno zakres niezbędnych czynności, jak i częstotliwość ich wykonywania (tabela 4.18).

TABELA 4.18. POZIOM ZADOWOLENIA Z PRACY W GOSPODARSTWIE ROLNYM A POWIERZCHNIA GOSPODARSTWA (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Powierzchnia gospodarstwa rolnego				
		1-5 ha	6-10 ha	11-20 ha	21-30 ha	31 i więcej ha
Zdecydowanie tak	15,0	12,5	19,0	7,9	23,5	25,0
Raczej tak	49,0	25,0	42,9	55,3	64,7	50,0
Raczej nie	16,0	31,3	23,8	10,5	11,8	0,0
Zdecydowanie nie	7,0	12,5	0,0	10,5	0,0	12,5
Trudno powiedzieć	13,0	18,8	14,3	15,8	0,0	12,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

W tym względzie zdecydowanie pozytywnie wypowiedzieli się właściciele oraz domownicy pracujący w dużych gospodarstwach: 21-30 ha oraz powyżej 31 ha. Odpowiedź „raczej tak” wybrała większość rolników pracujących w gospodarstwach o powierzchni powyżej 11 ha. Umiarkowanie zadowoleni z wykonywanej pracy są rolnicy gospodarujący na mniejszym areale, przede wszystkim obejmującym 1-5 ha (31,3%). Reasumując, wysoki poziom zadowolenia z pracy w rolnictwie wyrazili zwłaszcza ankietowani pracujący w dużych gospodarstwach rolnych (powyżej 21

ha), zaś negatywne opinie dominują wśród rolników z gospodarstw małoobszarych.

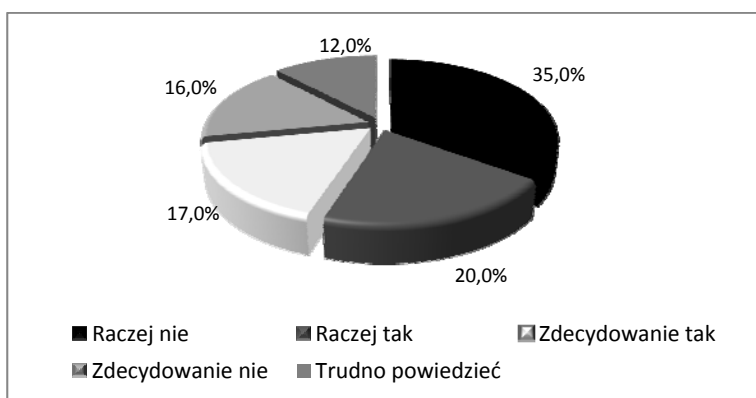
Jak wyżej wykazano, w badanej populacji istnieje wyraźna zależność pomiędzy powierzchnią gospodarstwa rolnego a wysokością uzyskiwanego dochodu. Oczywiście należy w tym przypadku pamiętać o tym, że rolnicy uzyskują środki pieniężne ze źródeł pozarolniczych. Wyniki analizy wskazują, że najbardziej zadowolone z pracy w rolnictwie są osoby uzyskujące dochody powyżej 1 001 zł na osobę (tabela 4.19). Rolnicy osiągający najwyższe dochody swoje zadowolenie („zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”) wyrazili w przeszło 81,0% przypadków. Biorąc jednak pod uwagę tylko odpowiedzi „zdecydowanie tak”, przeważają wskazania (21,7%) osób uzyskujących dochody z przedziału 510-700 zł. Należy jednak zaznaczyć, że negatywnie swoją pracę w rolnictwie ocenili zwłaszcza rolnicy o niskich dochodach (poniżej 700 zł). Wśród niezdecydowanych przeważają przede wszystkim osoby z dochodami z przedziału 301-500 zł oraz 701-1 000 zł.

TABELA 4.19. POZIOM ZADOWOLENIA Z PRACY W GOSPODARSTWIE ROLNYM A DOCHÓD NA OSOBĘ (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Miesięczny dochód netto na osobę					Odmowa
		301-500 zł	501-700 zł	701-1 000 zł	1 001-1 500 zł	Powyżej 1 501 zł	
Zdecydowanie tak	15,0	15,8	21,7	4,8	9,5	18,2	40,0
Raczej tak	49,0	42,1	34,8	52,4	71,4	63,6	0,0
Raczej nie	16,0	15,8	26,1	14,3	9,5	9,1	20,0
Zdecydowanie nie	7,0	5,3	8,7	9,5	4,8	0,0	20,0
Trudno powiedzieć	13,0	21,1	8,7	19,0	4,8	9,1	20,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Kontynuacją podjętego wątku odnośnie do stopnia zadowolenia z pracy w gospodarstwie rolnym jest pytanie dotyczące możliwej zmiany prowadzonej działalności na pozarolniczą. Uzyskane dane wskazują, że respondenci podzielili się ze względu na swoje opinie w równomierny sposób (wykres 4.11). Zdecydowanie przeciwko tak sformułowanej tezie wypowiedziało się 16,0% badanej populacji, zaś za – 17,0%. Rozważając łącznie odpowiedzi „zdecydowanie nie” i „raczej nie”, należy stwierdzić, że jednak większość rolników (51,0%) nie jest zainteresowana zmianą wykonywanej pracy. Przy czym należy pamiętać o tym, że 35,0% osób wyraziło swój sprzeciw w sposób warunkowy, sugerujący możliwość zmiany stanowiska w omawianym zakresie.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 4.11. MOŻLIWOŚĆ ZMIANY OBECNIE WYKONYWANEJ PRACY NA INNĄ

Zdecydowanie, w miarę możliwości, pracę rolnika na inną chce zmienić podobny odsetek zarówno badanych kobiet, jak i mężczyzn – 18,0%; z 2-punktową przewagą tych ostatnich (tabela 4.20). Z kolei mniej przekonane o konieczności zmian są kobiety – 28,0%. Wśród osób, które nie rozważają możliwości odejścia z rolnictwa zdecydowanie przeważają mężczyźni, którzy w 40,0% przypadków wybrali odpowiedź „raczej nie”, zaś w 22,0% „zdecydowanie nie”.

TABELA 4.20. MOŻLIWOŚĆ ZMIANY OBECNIE WYKONYWANEJ PRACY NA INNĄ A PŁEĆ (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Zdecydowanie tak	17,0	18,0	16,0
Raczej tak	20,0	12,0	28,0
Raczej nie	35,0	40,0	30,0
Zdecydowanie nie	16,0	22,0	10,0
Trudno powiedzieć	12,0	8,0	16,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Wśród osób, które rozważają zmianę wykonywanej pracy na inną dominuje grupa młodszych rolników (tabela 4.21). W przypadku ankietowanych, którzy wyraźnie wyrazili chęć kontynuowania pracy w rolnictwie zróżnicowanie ze względu na wiek wyniosło mniej niż 5 pkt proc. Łącznie odsetek odpowiedzi twierdzących wyniósł 43,3%, wobec tylko 24,2% w grupie osób w wieku 56-60 lat. Tym samym, jak wynika z prezentowanych danych, starsi rolnicy w przeważającej części wskazali na brak rozważania możliwości odejścia z rolnictwa. Należy jednak zaznaczyć, że o ile „zdecydowanie nie” wypowiedziało się 18,2% starszych rolników, to już opcję „raczej nie” wybrało 42,4%. Taka gradacja sugeruje, że również osoby z tej grupy mogą

w sprzyjających okolicznościach rozważyć możliwość przejścia do sektorów pozarolniczych.

TABELA 4.21. MOŻLIWOŚĆ ZMIANY OBECNIE WYKONYWANEJ PRACY NA INNĄ A WIEK (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wiek w latach	
		50-55	56-60
Zdecydowanie tak	17,0	19,4	12,1
Raczej tak	20,0	23,9	12,1
Raczej nie	35,0	31,3	42,4
Zdecydowanie nie	16,0	14,9	18,2
Trudno powiedzieć	12,0	10,4	15,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Kolejną zmienną, którą należy przeanalizować w kontekście podjęcia decyzji o ewentualnym odejściu z rolnictwa, jest wykształcenie respondentów. Dane zawarte w tabeli 4.22 pokazują, że zdecydowanie możliwość zmiany wykonywanej pracy rozważa zarówno co trzeci rolnik z wyższym wykształceniem, jak i średnim ogólnokształcącym. Mniej pewni podobnej decyzji są przede wszystkim badani z wykształceniem na poziomie policealnym i średnim zawodowym (24,0%) oraz zasadniczym zawodowym (23,7%). Co drugi rolnik legitymujący się wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym, a także ok. 36,0% rolników z każdej pozostałej grupy wykształcenia, poza wyższym, raczej nie zmieniłyby wykonywanej pracy.

TABELA 4.22. MOŻLIWOŚĆ ZMIANY OBECNIE WYKONYWANEJ PRACY NA INNĄ WEDŁUG WYKSZTAŁCENIA (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wykształcenie				
		Wyższe	Średnie ogólnokształcące	Policealne i średnie zawodowe	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne, podstawowe i niższe
Zdecydowanie tak	17,0	33,3	33,3	20,0	15,8	8,0
Raczej tak	20,0	16,7	16,7	24,0	23,7	12,0
Raczej nie	35,0	16,7	50,0	36,0	34,2	36,0
Zdecydowanie nie	16,0	16,7	0,0	16,0	21,1	12,0
Trudno powiedzieć	12,0	16,7	0,0	4,0	5,3	32,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Ewentualna decyzja o przejściu do sektorów pozarolniczych może być również determinowana przez uzyskiwane dochody (tabela 4.23). Jak wskazują wyniki, niski poziom dochodów może stanowić impuls do dokonania zmian w wykonywanej pracy. Ponad połowa rolników uzyskujących najniższe dochody (z przedziałów 301-

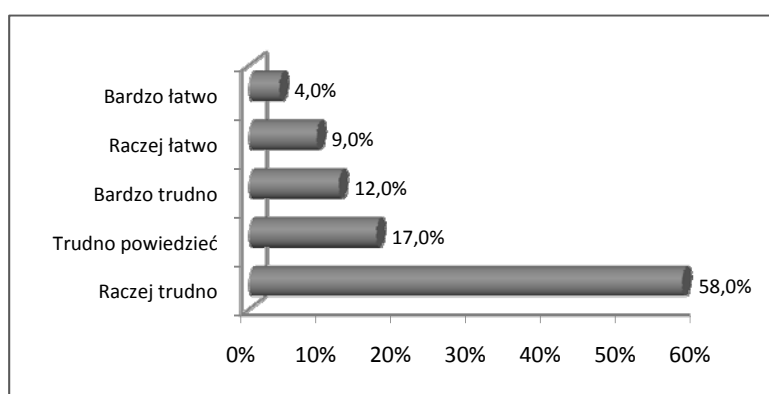
-500 zł oraz 501-700 zł) rozważa analizowaną możliwość. Należy jednak zaznaczyć, iż najbardziej zdecydowani są reprezentowani przez ok. 30,0% rolnicy w grupie dochodów z przedziału 501-700 zł. Największa grupa, która nie nosi się z zamiarem zmiany wykonywanej pracy, składa się przede wszystkim z osób osiągających najwyższe dochody (powyżej 1 000 zł miesięcznie na członka rodziny).

TABELA 4.23. MOŻLIWOŚĆ ZMIANY OBECNIE WYKONYWANEJ PRACY NA INNĄ WEDŁUG DOCHODU NA CZŁONKA RODZINY (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Miesięczny dochód netto na osobę					Odmowa
		301-500 zł	501-700 zł	701-1 000 zł	1 001-1 500 zł	Powyżej 1 501 zł	
Zdecydowanie tak	17,0	15,8	30,4	19,0	9,5	9,1	0,0
Raczej tak	20,0	36,8	21,7	14,3	9,5	9,1	40,0
Raczej nie	35,0	10,5	30,4	42,9	52,4	45,5	20,0
Zdecydowanie nie	16,0	26,3	8,7	4,8	19,0	36,4	0,0
Trudno powiedzieć	12,0	10,5	8,7	19,0	9,5	0,0	40,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Prowadzona analiza wykazała, że prawie co trzeci rolnik z badanej populacji jest zdecydowany na zmianę obecnie wykonywanej pracy. Jednakże tylko 4,0% ankietowanych potwierdziło, że z dużą łatwością mogliby znaleźć inną pracę poza rolnictwem, zapewniającą co najmniej taki sam poziom dochodów (wykres 4.12). O tym, że raczej trudno jest podjąć podobne działania jest przekonanych aż 58,0% respondentów, przy czym bardzo trudno – 12,0%. Tym samym należy stwierdzić, że faktycznie prawie 30,0% rolników zadeklarowało, że rozważa możliwość zmiany pracy, ale nieznaczny odsetek z nich jest przygotowany do tego kroku.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 4.12. ŁATWOŚĆ ZNALEZIENIA PRACY POZA ROLNICTWEM

Dane zawarte w tabeli 4.24 wskazują, że pracę łatwo mogą zmienić przede wszystkim kobiety, chociaż stanowią one zaledwie 6,0%. Znacznie więcej z nich (16,0%) jest przekonanych (dwukrotna przewaga nad panami), że jednak bardzo trudno będzie im dokonać zmian w swoim życiu zawodowym. Słabiej przekonani o swoich możliwościach są w przeważającej części mężczyźni, którzy w 16,0% przypadków zadeklarowali, że „raczej łatwo” mogą znaleźć nową pracę poza rolnictwem. Sumując odpowiedzi dla możliwości „łatwo”, należy stwierdzić, że 18,0% wskazań dokonali mężczyźni wobec tylko 8,0% kobiet. Z kolei w przypadku łącznego rozważenia osób, które wskazały na trudność w zmianie pracy widoczna jest znacząca przewaga kobiet – 76,0%.

TABELA 4.24. ŁATWOŚĆ ZNALEZIENIA PRACY POZA ROLNICTWEM A PŁEĆ (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Bardzo łatwo	4,0	2,0	6,0
Raczej łatwo	9,0	16,0	2,0
Bardzo trudno	12,0	8,0	16,0
Raczej trudno	58,0	56,0	60,0
Trudno powiedzieć	17,0	18,0	16,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Biorąc pod uwagę wiek respondentów, należy stwierdzić, że na łatwość w znalezieniu pracy poza rolnictwem o podobnych dochodach wskazywali przede wszystkim młodszy rolnicy, łącznie 16,4%. Możliwość „bardzo łatwo” wybrały tylko osoby w wieku 50-55 lat. Starsi rolnicy dominowali wśród tej części populacji, która widzi mniejsze lub większe trudności związane ze zmianą pracy – łącznie 81,9%.

TABELA 4.25. ŁATWOŚĆ ZNALEZIENIA PRACY POZA ROLNICTWEM A WIEK (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wiek w latach	
		50-55	56-60
Bardzo łatwo	4,0	6,0	0,0
Raczej łatwo	9,0	10,4	6,1
Bardzo trudno	12,0	10,4	15,2
Raczej trudno	58,0	53,7	66,7
Trudno powiedzieć	17,0	19,4	12,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

W toku prowadzonych rozważań należy również zwrócić uwagę na korelację pomiędzy możliwością znalezienia pracy poza rolnictwem a posiadanym przez ankietowanych wykształceniem (tabela 4.26). Wyniki badań potwierdzają tezę, że najbardziej o łatwości zmiany wykonywanej pracy są przekonani rolnicy z wyższym

wykształceniem – 33,3%, w dalszej kolejności ze średnim ogólnokształcącym – 16,7% oraz tylko w 2,6% z zasadniczym zawodowym. Trudności w tym zakresie zauważają z kolei ankietowani legitymujący się wykształceniem średnim ogólnokształcącym – 16,7% oraz gimnazjalnym, podstawowym i niższym. Reasumując, należy stwierdzić, że trudności w znalezieniu podobnie dochodowej pracy poza rolnictwem zauważają badani ze wszystkich grup wykształcenia, z wyłączeniem poziomu uniwersyteckiego.

TABELA 4.26. ŁATWOŚĆ ZNALEZIENIA PRACY POZA ROLNICTWEM A WYKSZTAŁCENIE (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wykształcenie				
		Wyższe	Średnie ogólnokształcące	Policealne i średnie zawodowe	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne, podstawowe i niższe
Bardzo łatwo	4,0	33,3	16,7	0,0	2,6	0,0
Raczej łatwo	9,0	16,7	0,0	12,0	7,9	8,0
Bardzo trudno	12,0	0,0	16,7	12,0	10,5	16,0
Raczej trudno	58,0	16,7	66,7	56,0	60,5	64,0
Trudno powiedzieć	17,0	33,3	0,0	20,0	18,4	12,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

W poszukiwaniu pracy w sektorach pozarolniczych z pewnością pomocne są dodatkowe umiejętności, np. prowadzenie pojazdów mechanicznych czy znajomość języków obcych. Dane z tabeli 4.27 wskazują, że o bardzo łatwym znalezieniu pracy poza rolnictwem są przekonane prawie w takim samym stopniu osoby posiadające prawo jazdy – 4,7%, jak i nieposiadające go. Około 10-punktowa różnica na korzyść posiadaczy prawa jazdy została zanotowana przy odpowiedzi „raczej łatwo”.

TABELA 4.27. ŁATWOŚĆ ZNALEZIENIA PRACY POZA ROLNICTWEM A POSIADANIE PRAWA JAZDY (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Posiada prawo jazdy	Nie posiada prawa jazdy
Bardzo łatwo	4,0	4,7	2,8
Raczej łatwo	9,0	12,5	2,8
Bardzo trudno	12,0	12,5	11,1
Raczej trudno	58,0	53,1	66,7
Trudno powiedzieć	17,0	17,2	16,7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Potwierdzeniem powyższych wniosków w odniesieniu do posiadaczy prawa jazdy są wyniki odnośnie do znajomości przez rolników języków obcych (tabela 4.28). Po-

nad 27,0% osób znających jakikolwiek język obcy stwierdziło, że może bardzo łatwo lub raczej łatwo znaleźć pracę poza rolnictwem. Dla porównania tylko 6,0% osób, które nie wykazały się umiejętnościami lingwistycznymi udzieliło podobnych odpowiedzi. Na duże trudności w uzyskaniu pracy w sektorach pozarolniczych wskazały przede wszystkim osoby nieznające języków obcych – 14,9%. Około 10-punktowa przewaga tej grupy została również utrzymana w kategorii „raczej trudno”.

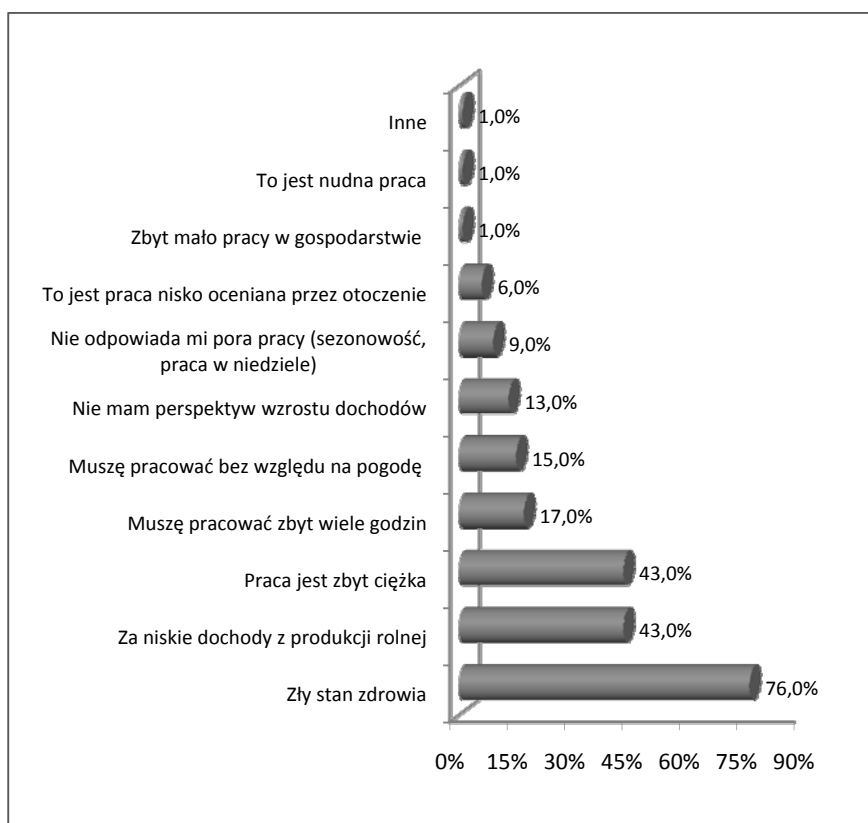
TABELA 4.28. MOŻLIWOŚĆ ZNALEZIENIA PRACY POZA ROLNICTWEM A ZNAJOMOŚĆ JĘZYKA OBCEGO (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Znajomość języka obcego	Brak znajomości języka obcego
Bardzo łatwo	4,0	6,1	3,0
Raczej łatwo	9,0	21,2	3,0
Bardzo trudno	12,0	6,1	14,9
Raczej trudno	58,0	51,5	61,2
Trudno powiedzieć	17,0	15,2	17,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Kontynuacją wątku analizy dotyczącego pracy w rolnictwie, a następnie ewentualnej zmiany obecnie wykonywanego zajęcia, było zbadanie powodów możliwego odejścia z pracy w gospodarstwie rolnym (wykres 4.13). W większości przypadków (76,0%) rolnicy wskazali na zły stan zdrowia jako główny czynnik, który może spowodować ich odejście z gospodarstwa rolnego, co należy wiązać z koniecznością pozostawania w dobrej formie fizycznej, aby wykonywać nawet proste prace gospodarskie. Należy pamiętać, że badani w 65,0% stwierdzili, że cieszą się dobrym lub bardzo dobrym zdrowiem. Wyniki badania potwierdzają jednak wysoką świadomość respondentów odnośnie do niezbędnych warunków, które należy spełniać, aby właściwie zajmować się gospodarstwem rolnym.

W dalszej kolejności ankietowani wskazali (43,0%), że wykonywana praca w gospodarstwie rolnym może stać się zbyt ciężka, co jak najbardziej należy wiązać z najczęściej wskazywaną przyczyną odejścia z rolnictwa. Podobny odsetek badanych stwierdził, że również za niskie dochody uzyskiwane z produkcji rolnej mogą stać się powodem ich odejścia z gospodarstwa. Dopiero w dalszej kolejności rolnicy wskazali na uciążliwość wykonywanych codziennych obowiązków, tj. obowiązek pracy zbyt wiele godzin – 17,0%, bez względu na pogodę – 15,0% oraz brak perspektyw wzrostu dochodów – 13,0%. Inne możliwości wskazało poniżej 10,0% badanych rolników. Jak się okazuje, tylko dla 9,0% z nich nie odpowiada sezonowość wykonywanej pracy, zaś 6,0% twierdzi, że ich obowiązki są nisko oceniane przez otoczenie. Tylko w nielicznych przypadkach wskazano na to, że praca jest nudna lub jest zbyt mało obowiązków w gospodarstwie. Wśród innych powodów odejścia z pracy w gospodarstwie rolnym podano potencjalną zmianę miejsca zamieszkania.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 4.13. PRZYCZYNY ODEJŚCIA Z ROLNICTWA

Analizując postawione pytanie według płci respondentów, należy stwierdzić, że w większości przypadków obydwie grupy udzielały podobnych odpowiedzi (tabela 4.29). W przypadku złego stanu zdrowia różnica wyniosła 4 pkt proc. na rzecz grupy kobiet, zaś przy za niskich dochodach niewielka przewaga (2 pkt proc.) została zanotowana w grupie mężczyzn. Znaczący wzrost odsetka odpowiedzi udzielonych przez kobiety widoczny jest przy powodach odejścia związanych z wysiłkiem fizycznym, długością i warunkami wykonywanej pracy w gospodarstwie rolnym; zwłaszcza jeżeli chodzi o wskazanie, że praca jest zbyt ciężka, którą wybrała co druga kobieta oraz 36,0% mężczyzn. Podobna różnica uwidoczniła się przy możliwości „muszę pracować zbyt wiele godzin” – 24,0% kobiet oraz niewiele mniejsza w przypadku konieczności pracy bez względu na pogodę – 20,0%.

Wiek badanych stanowi kryterium różnicujące odpowiedzi szczególnie w przypadku pierwszego i drugiego, według ważności, powodu odejścia z pracy w gospodarstwie (tabela 4.30).

TABELA 4.29. POWODY ODEJŚCIA Z PRACY W GOSPODARSTWIE ROLNYM WEDŁUG PŁCI (w %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Zły stan zdrowia	76,0	74,0	78,0
Za niskie dochody z produkcji rolnej	43,0	44,0	42,0
Praca jest zbyt ciężka	43,0	36,0	50,0
Muszę pracować zbyt wiele godzin	17,0	10,0	24,0
Nie odpowiada mi pora pracy (sezonowość, praca w niedziele)	9,0	8,0	10,0
Zbyt mało pracy w gospodarstwie	1,0	2,0	0,0
Nie mam perspektyw wzrostu dochodów	13,0	12,0	14,0
Muszę pracować bez względu na pogodę	15,0	10,0	20,0
To jest nudna praca	1,0	0,0	2,0
To jest praca nisko oceniana przez otoczenie	6,0	6,0	6,0
W tej pracy nie wykorzystuję swoich kwalifikacji, wiedzy	-	-	-
Inne	1,0	0,0	2,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

TABELA 4.30. POWODY ODEJŚCIA Z PRACY W GOSPODARSTWIE ROLNYM A WIEK (w %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wiek w latach	
		50-55	56-60
Zły stan zdrowia	76,0	71,6	84,8
Za niskie dochody z produkcji rolnej	43,0	38,8	51,5
Praca jest zbyt ciężka	43,0	44,8	39,4
Muszę pracować zbyt wiele godzin	17,0	17,9	15,2
Nie odpowiada mi pora pracy (sezonowość, praca w niedziele)	9,0	10,4	6,1
Zbyt mało pracy w gospodarstwie	1,0	1,5	0,0
Nie mam perspektyw wzrostu dochodów	13,0	11,9	15,2
Muszę pracować bez względu na pogodę	15,0	14,9	15,2
To jest nudna praca	1,0	1,5	0,0
To jest praca nisko oceniana przez otoczenie	6,0	7,5	3,0
W tej pracy nie wykorzystuję swoich kwalifikacji, wiedzy	-	-	-
Inne	1,0	1,5	0,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Zgodnie z przewidywaniami, na pogorszenie się stanu zdrowia wskazali przede wszystkim starsi rolnicy (84,8%). Również znacznie wyższy odsetek (51,5%) badanej populacji w wieku 56-60 lat zwrócił uwagę na zbyt niskie dochody otrzymywane z produkcji rolnej. Jednakże jeżeli chodzi o trudy pracy na roli, nieznacznie więcej wskazań (o 5,4 pkt proc.) należy do młodszych rolników. Podobna różnica w udzielonych odpowiedziach została zanotowana, jeżeli chodzi o sezonowość wykonywanej pracy oraz niskie oceny społeczne czynności rolniczych.

Tabela 4.31 zawiera wyniki analizy powodów odejścia z rolnictwa ze względu na wykształcenie respondentów. Jedynie co trzeci badany posiadający wyższe wykształcenie wskazał na zły stan zdrowia, który może stać się powodem rezygnacji z wykonywanej pracy. Podobnie najniższy odsetek (16,7%) tych rolników został zanotowany przy odpowiedzi dotyczącej niskich dochodów z produkcji rolnej.

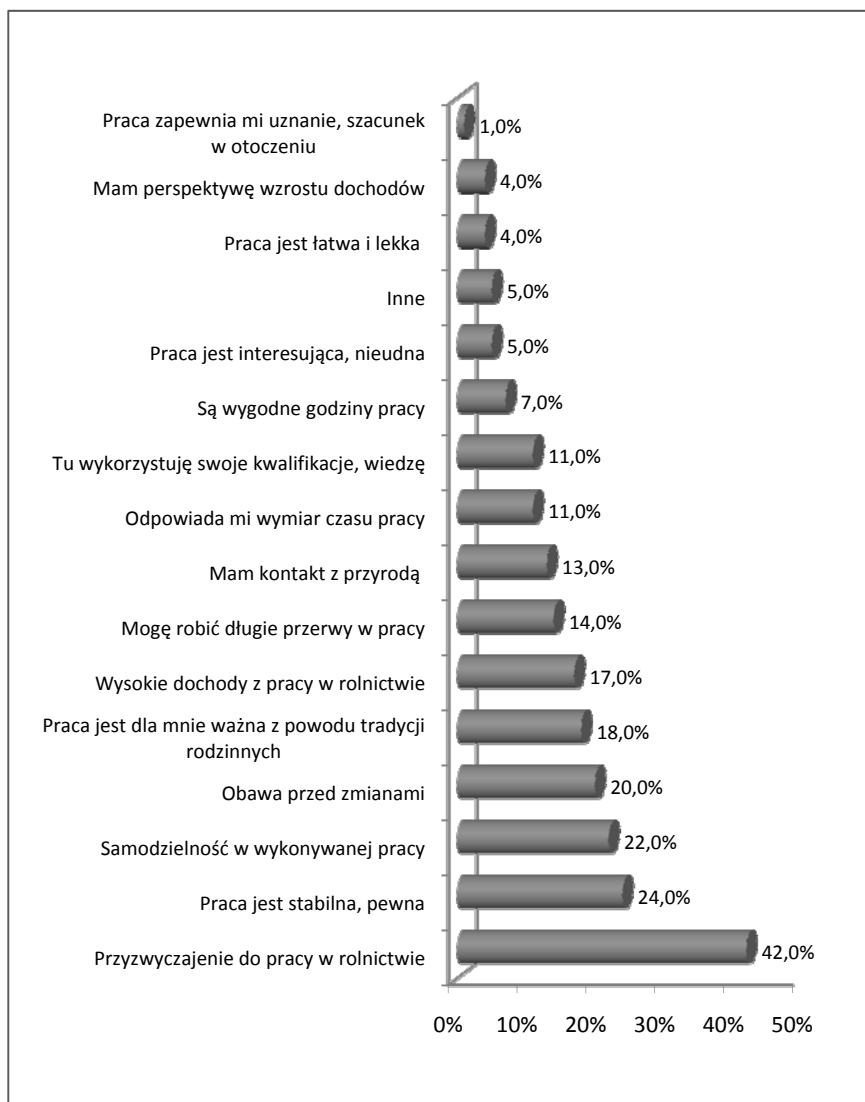
TABELA 4.31. POWODY ODEJŚCIA Z PRACY W GOSPODARSTWIE ROLNYM A WYKSZTAŁCENIE (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wykształcenie				
		Wyższe	Średnie ogólnokształcące	Policealne i średnie zawodowe	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne, podstawowe i niższe
Zły stan zdrowia	76,0	33,3	83,3	68,0	81,6	84,0
Za niskie dochody z produkcji rolnej	43,0	16,7	66,7	48,0	44,7	36,0
Praca jest zbyt ciężka	43,0	50,0	33,3	44,0	39,5	48,0
Muszę pracować zbyt wiele godzin	17,0	33,3	0,0	20,0	15,8	16,0
Nie odpowiada mi pora pracy (sezonowość, praca w niedziele)	9,0	16,7	33,3	8,0	7,9	4,0
Zbyt mało pracy w gospodarstwie	1,0	0,0	0,0	0,0	2,6	0,0
Nie mam perspektyw wzrostu dochodów	13,0	0,0	16,7	24,0	5,3	16,0
Muszę pracować bez względu na pogodę	15,0	16,7	33,3	12,0	13,2	16,0
To jest nudna praca	1,0	0,0	0,0	4,0	0,0	0,0
To jest praca nisko oceniana przez otoczenie	6,0	16,7	0,0	8,0	5,3	4,0
W tej pracy nie wykorzystuję swoich kwalifikacji, wiedzy	-	-	-	-	-	-
Inne	1,0	16,7	-	-	-	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Co drugi ankietowany z analizowanej grupy wskazał jednak, że trudy związane z wykonywaną pracą mogą stać się przyczyną odejścia z rolnictwa. Podobnie myślą osoby z najniższym wykształceniem – 48,0%. Co trzeci rolnik, posiadający wykształcenie na poziomie średnim ogólnokształcącym, wskazał na nieodpowiednią porę pracy oraz konieczność pracy w każdych warunkach pogodowych.

Przedstawiciele badanej populacji zostali również poproszeni o identyfikację przyczyn powodujących kontynuację prac w gospodarstwie rolnym (wykres 4.14).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 4.14. PRZYCZYNY KONTYNUACJI PRACY W GOSPODARSTWIE ROLNYM

Jako główny czynnik (42,0% wskazań) respondenci podali przyzwyczajenie, co wprost koresponduje z faktem, że znacząca część zbiorowości (68,0%) pracuje już ponad 30 lat. Podobny odsetek rolników potwierdził stabilność i pewność pracy – 24,0%, możliwość wykonywania pracy samodzielnie – 22,0%, zaś co piąty obawia się zmian. 18,0% badanych podzieliło opinię, że wykonywana praca jest dla nich ważna z powodów tradycji rodzinnych. Wśród innych powodów kontynuowania wykonywanej pracy znalazły się: chęć pomocy współmałżonkowi, dzieciom lub brak możliwości zmiany. Należy stwierdzić, że o ile trudno jest oddziaływać na postawy rolników związane z przekonaniem czy profilem psychologicznym, to jednak druga zidentyfikowana grupa przyczyn jak najbardziej może być przedmiotem różnorodnych działań prowadzonych wobec osób w wieku 50+.

Grupa ankietowanych kobiet i mężczyzn różniła się przede wszystkim w zakresie najczęściej udzielanych odpowiedzi odnośnie do powodów kontynuacji pracy na dotychczasowych zasadach (tabela 4.32).

TABELA 4.32. POWODY KONTYNUACJI PRACY W GOSPODARSTWIE ROLNYM (w %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Wysokie dochody z pracy rolnictwie	17,0	14,0	20,0
Praca jest łatwa i lekka	4,0	2,0	6,0
Odpowiada mi wymiar czasu pracy	11,0	10,0	12,0
Są wygodne godziny pracy	7,0	8,0	6,0
Mogę robić długie przerwy w pracy	14,0	18,0	10,0
Praca jest stabilna, pewna	24,0	20,0	28,0
Mam perspektywę wzrostu dochodów	4,0	6,0	2,0
Tu wykorzystuję swoje kwalifikacje, wiedzę	11,0	16,0	6,0
Samodzielność w wykonywanej pracy	22,0	24,0	20,0
Praca jest interesująca, nienudna	5,0	6,0	4,0
Praca jest dla mnie ważna z powodu tradycji rodzinnych	18,0	16,0	20,0
Obawa przed zmianami	20,0	14,0	26,0
Przyzwyczajenie do pracy w rolnictwie	42,0	48,0	36,0
Mam kontakt z przyrodą	13,0	14,0	12,0
Praca zapewnia mi uznanie, szacunek w otoczeniu	1,0	2,0	0,0
Inne	5,0	4,0	6,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Najbardziej przyzwyczajeni do pracy w rolnictwie są mężczyźni – 48,0%. Na stabilność i pewność wykonywanej pracy wskazywały z kolei przede wszystkim kobiety – 28,0% (różnica 8 pkt proc.). Samodzielność wykonywanej pracy odpowiada

co piątej kobiecie oraz nieznacznie wyższemu odsetkowi mężczyzn – 24,0%. Należy zwrócić uwagę, że obawę przed zmianami wykazały w większości kobiety – 26,0%, wobec tylko 14,0% panów. Tradycje rodzinne są również ważne dla większej liczby ankietowanych kobiet – 20,0%, podobnie jak odpowiedni poziom dochodów uzyskiwanych z pracy w rolnictwie.

Analiza przyczyn kontynuacji pracy w gospodarstwie rolnym ze względu na wiek respondentów wskazuje, że obydwie wyróżnione grupy wiekowe odpowiadały podobnie (tabela 4.33).

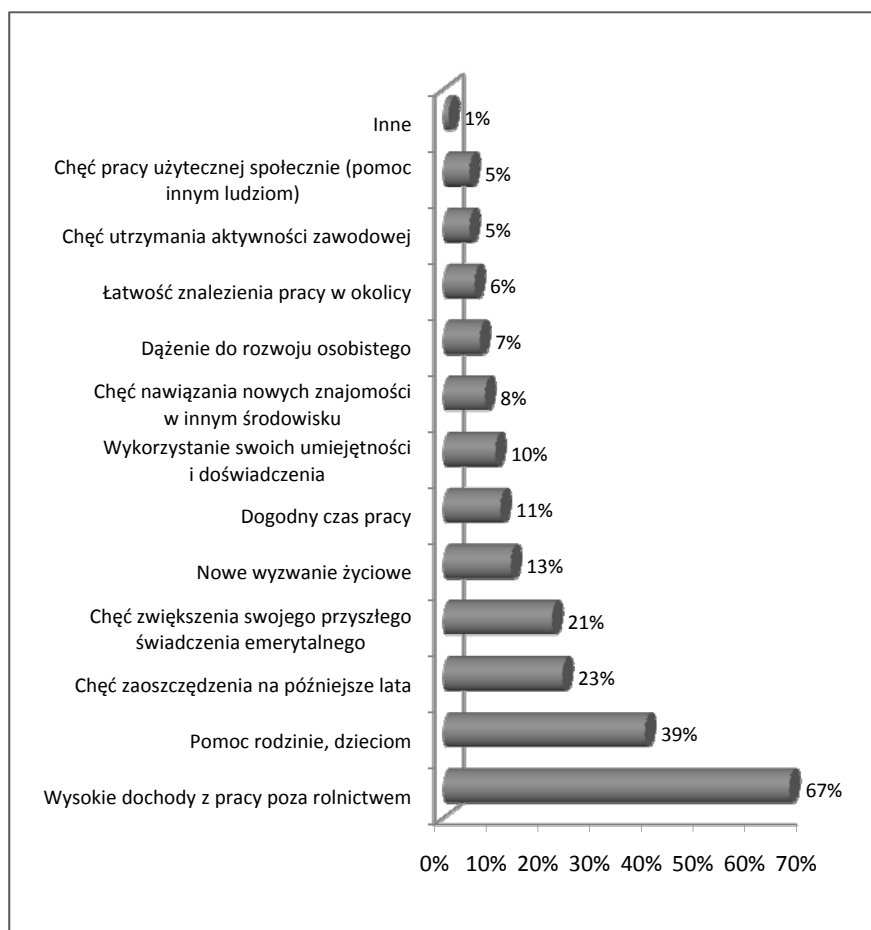
TABELA 4.33. POWODY KONTYNUACJI PRACY W GOSPODARSTWIE ROLNYM A WIEK (w %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wiek w latach	
		50-55	56-60
Wysokie dochody z pracy rolnictwie	17,0	18,2	15,2
Praca jest łatwa i lekka	4,0	4,5	3,0
Odpowiada mi wymiar czasu pracy	11,0	3,0	9,1
Są wygodne godziny pracy	7,0	6,1	9,1
Mogę robić długie przerwy w pracy	14,0	12,1	18,2
Praca jest stabilna, pewna	24,0	22,7	27,3
Mam perspektywę wzrostu dochodów	4,0	6,1	0,0
Tu wykorzystuję swoje kwalifikacje, wiedzę	11,0	10,6	12,1
Samodzielność w wykonywanej pracy	22,0	22,7	21,2
Praca jest interesująca, nienudna	5,0	4,5	6,1
Praca jest dla mnie ważna z powodu tradycji rodzinnych	18,0	16,7	21,2
Obawa przed zmianami	20,0	22,7	15,2
Przyzwyczajenie do pracy w rolnictwie	42,0	42,4	42,4
Mam kontakt z przyrodą	13,0	12,1	15,2
Praca zapewnia mi uznanie, szacunek w otoczeniu	1,0	0,0	3,0
Inne	0,0	6,1	3,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Nieznaczna przewaga (zaledwie ponad 4,5-punktowa) została zanotowana przy wskazaniach dotyczących stabilności i pewności wykonywanej pracy, dokonanych przez starszych rolników. Podobnie wyższy odsetek z nich (18,2%) zwrócił uwagę na fakt, że może robić długie przerwy w pracy. Odwrotna zależność ujawniała się przy opinii o możliwości samodzielnego wykonywania pracy, gdzie 22,7% odpowiedzi udzielili ankietowani w wieku od 50 do 55 lat.

Badani rolnicy zostali poproszeni o wypowiedź odnośnie do czynników, które spowodowałyby ich odejście z gospodarstwa rolnego i jednocześnie podjęcie pracy w sektorach pozarolniczych (wykres 4.15). Uzyskane wyniki wskazują, że najważniejszym bodźcem do takich działań (67,0%) jest możliwość uzyskania w nowej pracy wysokich dochodów. Na drugim miejscu (39,0%) znalazła się chęć pomocy rodzinie lub dzieciom. Pozostałe propozycje uzyskały znacznie mniejszy procent wskazań. Wśród nich należy zwrócić uwagę na motywy związane z poprawą lub utrzymaniem obecnej sytuacji materialnej, tj. chęć zaoszczędzenia na późniejsze lata – 23,0% lub chęć podwyższenia przyszłego świadczenia emerytalnego – 21,0%.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 4.15. CZYNNIKI SKŁANIAJĄCE DO PODJĘCIA PRACY POZA ROLNICTWEM

Zróznicowanie wypowiedzi dotyczących przyczyn podjęcia pracy poza rolnictwem wskazuje, że najczęściej wybierane odpowiednio wysokie dochody są równie

ważne dla obydwu płci respondentów (tabela 4.34). Pomoc rodzicom lub dzieciom wskazywały przede wszystkim kobiety – 42,0% (przewaga 6 pkt proc.). Obydwie analizowane grupy różnią się bardzo, jeżeli chodzi o motywację związaną z chęcią zaoszczędzenia na późniejsze lata. W tym przypadku to głównie mężczyźni (34,0%), a nie kobiety (12,0%), wskazali na wagę tego rozwiązania. Podwyższenie świadczeń emerytalnych również częściej wybierali mężczyźni (różnica 10 pkt proc.). Natomiast wyższy odsetek kobiet (16,0%) został zanotowany przy odpowiedzi dotyczącej dogodnego czasu pracy. Tylko kobiety wskazały na chęć nawiązania nowych znajomości w innym środowisku (16,0%) oraz chęć utrzymania aktywności zawodowej (10,0%).

TABELA 4.34. EWENTUALNE PRZYCZYNY PODJĘCIA PRACY POZA ROLNICTWEM
A PŁEĆ (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Wysokie dochody z pracy poza rolnictwem	67,0	68,0	66,0
Dogodny czas pracy	11,0	6,0	16,0
Chęć utrzymania aktywności zawodowej	5,0	0,0	10,0
Chęć nawiązania nowych znajomości w innym środowisku	8,0	0,0	16,0
Dążenie do rozwoju osobistego	7,0	6,0	8,0
Pomoc rodzinie, dzieciom	39,0	36,0	42,0
Chęć pracy użytecznej społecznie (pomoc innym ludziom)	5,0	2,0	8,0
Wykorzystanie swoich umiejętności i doświadczenia	10,0	8,0	12,0
Nowe wyzwanie życiowe	13,0	12,0	14,0
Chęć zwiększenia swojego przyszłego świadczenia emerytalnego	21,0	26,0	16,0
Chęć zaoszczędzenia na późniejsze lata	23,0	34,0	12,0
Łatwość znalezienia pracy w okolicy	6,0	8,0	4,0
Inne	1,0	0,0	2,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Podobny poziom zróżnicowania odpowiedzi jak w przypadku płci, został zaobserwowany w odniesieniu do wieku ankietowanych (tabela 4.35). Starsi rolnicy wskazywali przede wszystkim na chęć pomocy dzieciom lub rodzinie – 51,5%, możliwość zwiększenia poziomu oszczędności – 30,3% oraz podwyższenie świadczenia emerytalnego – 24,2%. Analizowana grupa zwróciła również uwagę (18,2%) na dogodność czasu pracy w działalności pozarolniczej. Znacząca przewaga odpowiedzi udzielonych przez osoby w wieku 50-55 lat została zaobserwowana w przypadku odpowiedzi zwracającej uwagę na nowe wyzwania życiowe (przewaga ok. 15 pkt

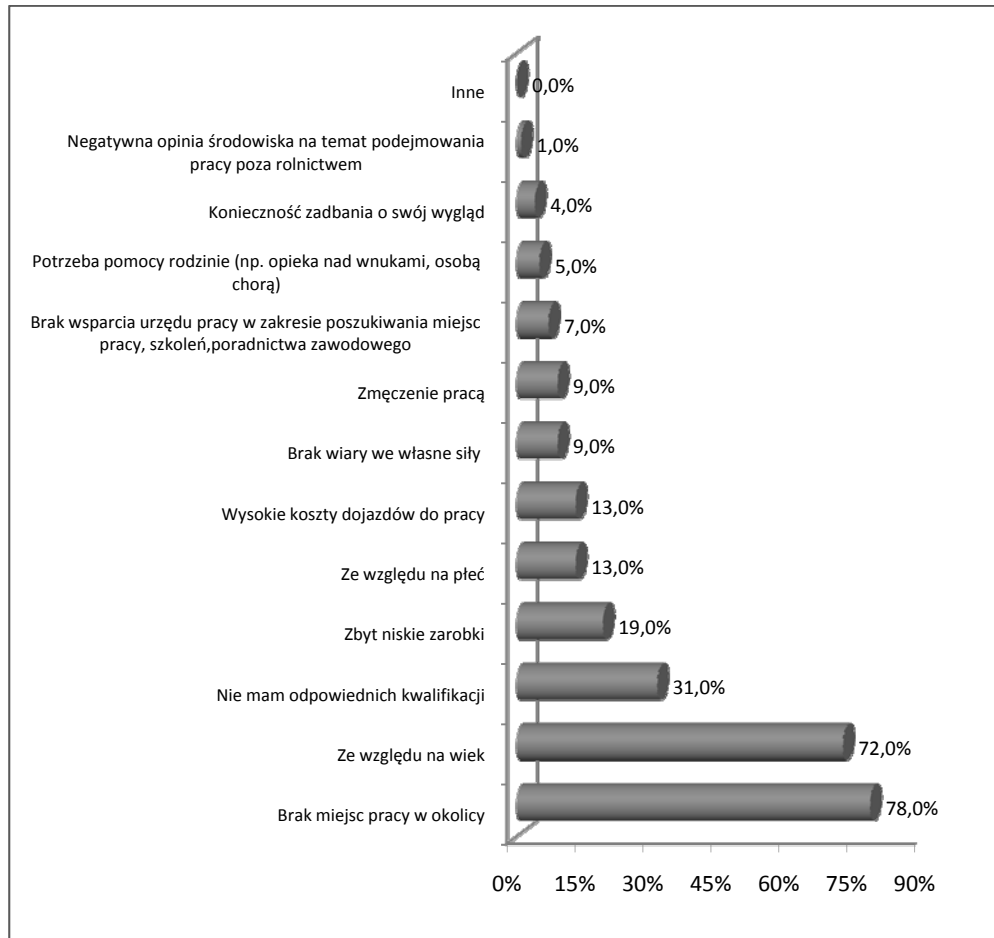
proc.) oraz wykorzystanie swoich umiejętności i doświadczenia (różnica ponad 10-punktowa).

TABELA 4.35. EWENTUALNE PRZYCZYNY PRACY POZA ROLNICTWEM A WIEK (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wiek w latach	
		50-55	56-60
Wysokie dochody z pracy poza rolnictwem	67,0	67,2	66,7
Dogodny czas pracy	11,0	7,5	18,2
Chęć utrzymania aktywności zawodowej	5,0	7,5	0,0
Chęć nawiązania nowych znajomości w innym środowisku	8,0	10,4	3,0
Dążenie do rozwoju osobistego	7,0	7,5	6,1
Pomoc rodzinie, dzieciom	39,0	32,8	51,5
Chęć pracy użytecznej społecznie (pomoc innym ludziom)	5,0	7,5	0,0
Wykorzystanie swoich umiejętności i doświadczenia	10,0	13,4	3,0
Nowe wyzwanie życiowe	13,0	17,9	3,0
Chęć zwiększenia swojego przyszłego świadczenia emerytalnego	21,0	19,4	24,2
Chęć zaoszczędzenia na późniejsze lata	23,0	19,4	30,3
Łatwość znalezienia pracy w okolicy	6,0	6,0	6,1
Inne	1,0	0,0	3,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Wśród głównych przeszkód stojących przed osobami chcącymi podjąć pracę poza rolnictwem respondenci wskazali przede wszystkim brak miejsc pracy w okolicy – 78,0% oraz wiek – 72,0% (wykres 4.16). Należy stwierdzić, że przeszkodą nie jest z pewnością tylko brak miejsc pracy, lecz przede wszystkim miejsc, mogących zapewnić odpowiedni poziom dochodów, na który zwracano uwagę w wyżej przeanalizowanych odpowiedziach. Wskazując na wiek, jako jedną z głównych barier, badani rolnicy wyrazili swoje obawy odnośnie do dyskryminacji przez pracodawców ze względu na wiek. Jest to zgodne z powszechnie panującym przekonaniem, że w pierwszej kolejności są zatrudniane osoby młode. Prawie co trzeci rolnik przyznał się do nieposiadania odpowiednich kwalifikacji do otrzymania pracy w sektorze pozarolniczym. Mniejszy odsetek (19,0%) zwrócił uwagę na zbyt niskie zarobki, które mógłby uzyskać w nowej pracy. Po 13,0% wskazań zostało udzielonych w związku z przeszkodami dotyczącymi płci czy zwiększonymi kosztami dojazdu do nowego miejsca pracy.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 4.16. BARIERY PODEJMOWANIA PRACY POZA ROLNICTWEM

Większość ankietowanych kobiet (80,0%), podobnie jak mężczyzn (76,0%), za główną przeszkodę w podejmowaniu pracy poza rolnictwem uznaje brak w najbliższej okolicy odpowiednich miejsc zatrudnienia (tabela 4.36). Należy zauważyć, że w przypadku wieku obydwie grupy były bardzo zgodne. Dokładnie taki sam odsetek respondentów uznał to za ważną barierę. Znacznie wyższy odsetek mężczyzn (38,0%) stwierdził, że brak odpowiednich kwalifikacji jest znaczącą przeszkodą w odejściu z rolnictwa. Kobiety dominowały we wskazaniu „ze względu na płeć” – 22,0% (przewaga 18 pkt proc.). Za ważne uznały również zwiększone koszty dojazdu oraz potrzebę pomocy rodzinie.

TABELA 4.36. BARIERY PODEJMOWANIA PRACY POZA ROLNICTWEM A PŁEĆ (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Brak miejsc pracy w okolicy	78,0	76,0	80,0
Nie mam odpowiednich kwalifikacji	31,0	38,0	24,0
Ze względu na wiek	72,0	72,0	72,0
Ze względu na płeć	13,0	4,0	22,0
Zbyt niskie zarobki	19,0	18,0	20,0
Wysokie koszty dojazdów do pracy	13,0	10,0	16,0
Konieczność zadbania o swój wygląd	4,0	4,0	4,0
Potrzeba pomocy rodzinie (np. opieka nad wnukami, osobą chorą)	5,0	2,0	8,0
Brak wiary we własne siły	9,0	8,0	10,0
Zmęczenie pracą	9,0	10,0	8,0
Brak wsparcia urzędu pracy w zakresie poszukiwania miejsc pracy, szkoleń, poradnictwa zawodowego	7,0	6,0	8,0
Negatywna opinia środowiska na temat podejmowania pracy poza rolnictwem	1,0	2,0	0,0
Inne	1,0	0,0	2,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

W przypadku analizowanego zagadnienia wiek nie stanowi ważnego czynnika różnicującego badaną populację (tabela 4.37). Przeświadczenie o braku odpowiednich kwalifikacji, które stanowią najważniejszą barierę w odejściu z rolnictwa, zostało potwierdzone przez 87,9% starszych rolników. Osoby w wieku 50-55 lat myślą podobnie w 73,1% przypadków. W szczególności młodszy rolnicy zwrócili uwagę na zmęczenie pracą, brak odpowiedniego wsparcia ze strony PUP w zakresie poszukiwania nowej pracy oraz negatywną opinię środowiska na temat podejmowania pracy poza rolnictwem.

Wśród badanej populacji największą grupę stanowią rolnicy, którzy przejdą na emeryturę w latach 2010-2015 – 39,4% (wykres 4.17). Kolejną pod względem wielkości (35,4%) zbiorowość stanowią osoby, które otrzymają prawo do emerytury w latach 2016-2020. W drugiej dekadzie XXI wieku emerytami może zostać 24,2% ankietowanych rolników. Struktura populacji ze względu na rok przejścia na emeryturę jest ukształtowana przede wszystkim przez wiek respondentów oraz ich staż pracy w gospodarstwie rolnym.

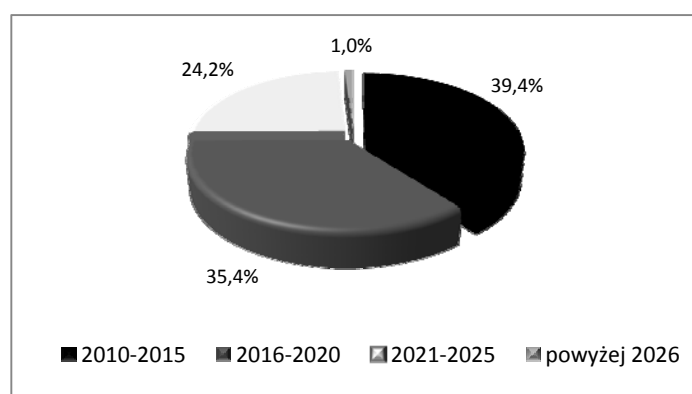
W pierwszej grupie, która może przejść na emeryturę w najbliższych pięciu latach, dominują przede wszystkim kobiety, aż 65,3% (tabela 4.38). Z kolei w drugiej połowie bieżącej dekady status emeryta uzyskają mężczyźni – 40,0%. Należy zwrócić uwagę, co jest oczywiście uzależnione od struktury wiekowej badanej populacji,

że w latach 2021-2025 wiek emerytalny osiągną prawie sami ankietowani mężczyźni – 44,0%.

TABELA 4.37. BARIERY PODEJMOWANIA PRACY POZA ROLNICTWEM A WIEK (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wiek w latach	
		50-55	56-60
Nie mam odpowiednich kwalifikacji	78,0	73,1	87,9
Ze względu na wiek	31,0	31,3	30,3
Ze względu na płeć	72,0	71,6	72,7
Zbyt niskie zarobki	13,0	13,4	12,1
Wysokie koszty dojazdów do pracy	19,0	19,4	18,2
Konieczność zadbania o swój wygląd	13,0	13,4	12,1
Potrzeba pomocy rodzinie (np. opieka nad wnukami, osobą chorą)	4,0	4,5	3,0
Brak wiary we własne siły	5,0	4,5	6,1
Zmęczenie pracą	9,0	10,4	6,1
Brak wsparcia urzędu pracy w zakresie poszukiwania miejsc pracy, szkoleń, poradnictwa zawodowego	9,0	10,4	6,1
Negatywna opinia środowiska na temat podejmowania pracy poza rolnictwem	7,0	9,0	3,0
Inne	1,0	1,5	0,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

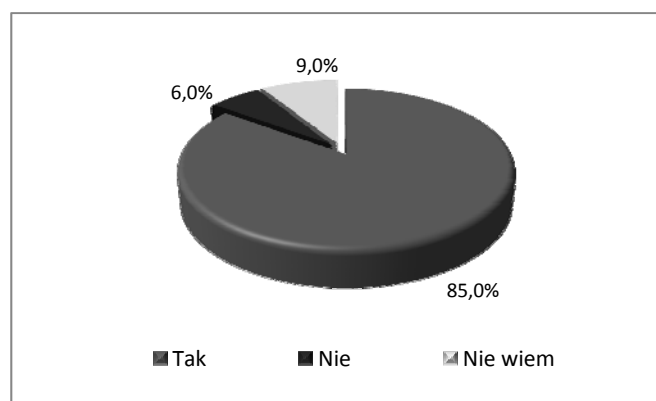
WYKRES 4.17. ROK PRZEJŚCIA NA EMERYTURĘ

TABELA 4.38. ROK PRZEJŚCIA NA EMERYTURĘ A PŁEĆ (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
2010-2015	39,4	14,0	65,3
2016-2020	35,4	40,0	30,6
2021-2025	24,2	44,0	4,1
Powyżej 2026	1,0	2,0	0,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Potwierdzeniem wyżej poczynionych spostrzeżeń, szczególnie w odniesieniu do możliwości oraz chęci zmiany obecnie wykonywanej pracy, jest stwierdzenie dominującej części respondentów (85,0%), że w momencie uzyskania praw do emerytury natychmiast skorzystają z przysługujących im uprawnień (wykres 4.18). Prawie co dziesiąty z ankietowanych nie ma w tej kwestii zdania.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 4.18. NABYCIE PRAWA EMERYTALNEGO A PODJĘCIE DECYZJI O PRZEJŚCIU NA EMERYTURĘ

Podobnie o natychmiastowym przejściu na emeryturę wypowiedzieli się zarówno mężczyźni (88,0%), jak i kobiety (82,0%). Opcję „nie wiem” wybrało dwa razy więcej kobiet niż mężczyzn (tabela 4.39).

Dane zawarte w tabeli 4.40 wskazują, że prawie wszyscy (97,0%) starsi rolnicy są przekonani o szybkim przejściu na emeryturę. Nieznacznie wyższy odsetek (7,5%) osób w wieku 50-55 lat stwierdził, że nie skorzysta natychmiast z przysługujących im uprawnień emerytalnych, co sugerowałoby dopuszczenie przez nich możliwości dalszej pracy, być może w ograniczonym zakresie. Do braku zdania w analizowanym obszarze przyznali się wyłącznie młodsi rolnicy, którzy prawdopodobnie jeszcze nie wiedzą, co będą robić w tak dalekiej perspektywie.

TABELA 4.39. NABYCIE PRAWA EMERYTALNEGO A PODJĘCIE DECYZJI O PRZEJŚCIU NA EMERYTURĘ WEDŁUG PŁCI (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Tak	85,0	88,0	82,0
Nie	6,0	6,0	6,0
Nie wiem	9,0	6,0	12,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

TABELA 4.40. NABYCIE PRAWA EMERYTALNEGO A PODJĘCIE DECYZJI O PRZEJŚCIU NA EMERYTURĘ WEDŁUG WIEKU (W %)

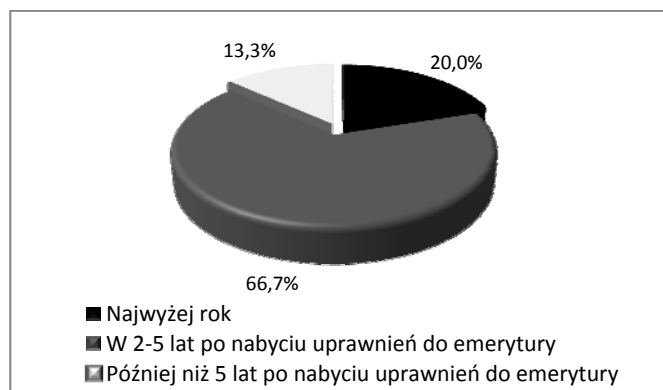
Wyszczególnienie	Ogółem	Wiek w latach	
		50-55	56-60
Tak	85,0	79,1	97,0
Nie	6,0	7,5	3,0
Nie wiem	9,0	13,4	0,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Respondenci, którzy wskazali na chęć odłożenia w czasie decyzji o przejściu na emeryturę zostali poproszeni o wskazanie najważniejszej przyczyny swojej decyzji. Wśród wypowiedzi powtarzały się przede wszystkim chęć pomocy dzieciom oraz rodzinie, a także przedłużenie aktywności zawodowej w celu uzyskania jak najlepszej wysokości świadczenia.¹⁵ Wskazywano również na konieczność pracy z powodu trudnej sytuacji rodzinnej. Niektórzy badani chcą po prostu być aktywni zawodowo i pracować, jeżeli siły pozwolą. Inni nie widzą możliwości przewidzenia, co ich czeka w najbliższej przyszłości, a ich niepewność wynika także z niejasno sprecyzowanych przepisów prawa. Ankietowani rolnicy lubią wykonywaną pracę, dlatego chcą ją kontynuować nawet po uzyskaniu prawa do emerytury, niektórzy z nich chcą dalej rozwijać swoje gospodarstwo. Należy również zwrócić uwagę na to, że prowadzenie gospodarstwa rolnego wymaga pracy nawet po przejściu na emeryturę.

Osoby, które stwierdziły, że zechcą odłożyć w czasie moment przejścia na emeryturę, w większości przypadków, chcą tego dokonać w okresie od 2 do 5 lat po uzyskaniu uprawnień emerytalnych (wykres 4.19). Co piąty z nich zgłosił chęć przejścia w stan zawodowego spoczynku w okresie najwyżej jednego roku. Swoją decyzję na okres powyżej 5 lat ma zamiar odłożyć jedynie 13,3% respondentów.

¹⁵ Wskazane powody należy wiązać w bezpośredni sposób z długością życia i stanem zdrowia. W 2008 roku przeciętne trwanie życia w województwie podlaskim dla mężczyzn żyjących na wsi wynosiło 70,8 lat, zaś dla kobiet – 81,4 lat (*Rocznik Statystyczny Rolnictwa... 2010*, s. 111).



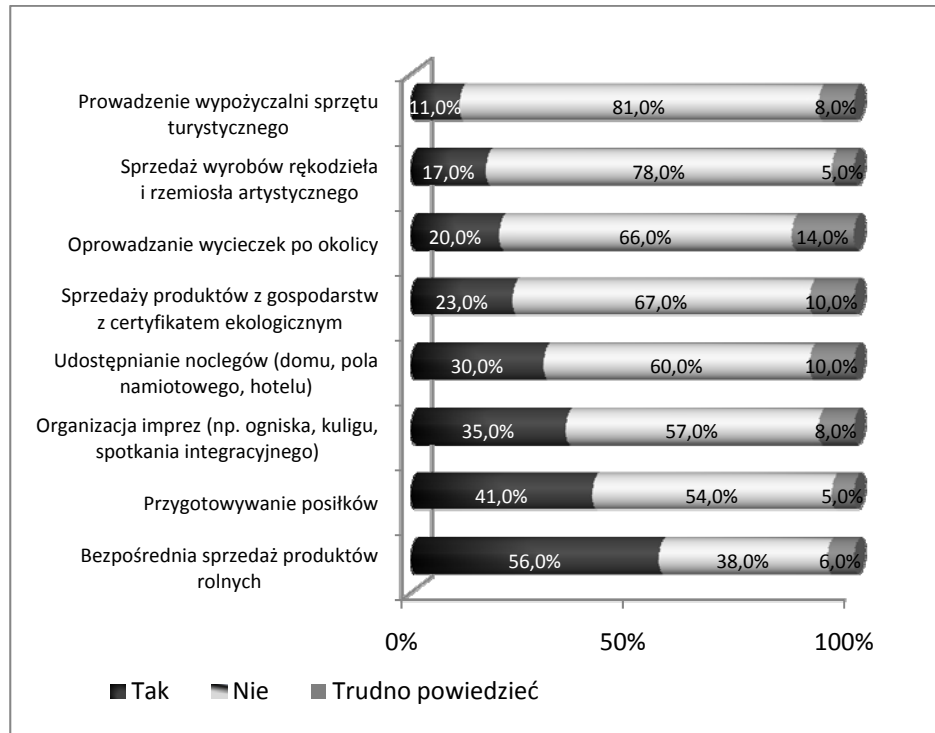
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 4.19. MOMENT PRZEJŚCIA NA EMERYTURĘ

4.5. OCENA MOŻLIWOŚCI PRACY W OBSZARZE AGROTURYSTYKI

Badanie zostało zaprojektowane w ten sposób, żeby poznać nie tylko poziom zdecydowania i warunki ewentualnej rezygnacji z wykonywanej pracy przez rolników w wieku 50+, lecz również przeanalizować różne rodzaje działalności dostępne ankietowanym poza rolnictwem. Głównym rodzajem działalności, który pozwala tej specyficznej grupie na wykorzystanie posiadanego doświadczenia, jest z pewnością agroturystyka, zaliczana już do sektora pozarolniczego.

Jedno z postawionych rolnikom pytań dotyczyło możliwości podjęcia przez nich działalności gospodarczej w wyspecyfikowanym zakresie (wykres 4.20). Większość (56,0%) wskazała na prowadzenie bezpośredniej sprzedaży produktów rolnych. W dalszej kolejności (41,0% wskazań) badani wykazali zainteresowanie pracą w zakresie przygotowywania posiłków. Organizacja imprez (np. ogniska, kuligu, spotkania integracyjnego) została wskazana w 35,0% przypadków, zaś udostępnianie noclegów (domu, pola namiotowego, hotelu) już tylko w 30,0%. Odsetek twierdzących odpowiedzi powyżej 20,0% został zanotowany w przypadku sprzedaży produktów z gospodarstw z certyfikatem ekologicznym oraz oprowadzania wycieczek po okolicy. Najniższym zainteresowaniem wśród rolników cieszyłaby się sprzedaż wyrobów rękodzieła i rzemiosła artystycznego – 17,0% oraz prowadzenie wypożyczalni sprzętu turystycznego – 11,0%. Należy zwrócić uwagę na fakt, że jednak przynajmniej 10,0% badanej populacji wyraziło zainteresowanie każdym z zaproponowanych rodzajów pozarolniczej działalności.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 4.20. ZAINTERESOWANIE PROWADZENIEM DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ

Najczęściej wskazywany rodzaj działalności w sektorze pozarolniczym wybrały przede wszystkim kobiety – 60,0% (tabela 4.41). Najwyższy odsetek kobiet został zanotowany też w przypadku przygotowywania posiłków, aż 66,0%, podczas gdy tylko 16,0% mężczyzn wyraziło zainteresowanie podobnym zajęciem. Również analizowana grupa przeważała zarówno w przypadku udostępniania noclegów (34,0%), sprzedaży produktów z gospodarstw z certyfikatem ekologicznym – 30,0% (mężczyźni 16,0%) oraz sprzedaży wyrobów rękodzieła i rzemiosła artystycznego – 10-punktowa przewaga kobiet. Respondenci płci męskiej chcieliby przede wszystkim organizować imprezy okolicznościowe (40,0%), oprowadzać wycieczki (26,0%), ewentualnie prowadzić wypożyczalnię sprzętu turystycznego (14,0%).

Obydwie analizowane grupy wiekowe badanych odpowiadały podobnie w przypadku bezpośredniej sprzedaży produktów rolnych, sprzedaży wyrobów rękodzieła i rzemiosła artystycznego (tabela 4.42). Różnice w wyrażanych opiniach uwidoczniły się we wszystkich pozostałych wariantach, gdzie dominowała grupa młodszych rolników. Największa różnica we wskazaniach dwóch analizowanych grup wyniosła ponad 22 pkt proc. w przypadku działalności polegającej na udostępnianiu noclegów.

TABELA 4.41. ZAINTERESOWANIE PROWADZENIEM DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ A PŁEĆ (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Udostępnianie noclegów (domu, pola namiotowego, hotelu)	30,0	26,0	34,0
Przygotowywanie posiłków	41,0	16,0	66,0
Oprowadzanie wycieczek po okolicy	20,0	26,0	14,0
Organizacja imprez (np. ogniska, kuligu, spotkania integracyjnego)	35,0	40,0	30,0
Prowadzenie wypożyczalni sprzętu turystycznego	11,0	14,0	8,0
Sprzedaż wyrobów rękodzieła i rzemiosła artystycznego	17,0	12,0	22,0
Sprzedaż produktów z gospodarstw z certyfikatem ekologicznym	23,0	16,0	30,0
Bezpośrednia sprzedaż produktów rolnych	56,0	52,0	60,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

TABELA 4.42. ZAINTERESOWANIE PROWADZENIEM DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ A WIEK (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wiek w latach	
		50-55	56-60
Udostępnianie noclegów (domu, pola namiotowego, hotelu)	30,0	37,3	15,2
Przygotowywanie posiłków	41,0	47,8	27,3
Oprowadzanie wycieczek po okolicy	20,0	22,4	15,2
Organizacja imprez (np. ogniska, kuligu, spotkania integracyjnego)	35,0	40,3	24,2
Prowadzenie wypożyczalni sprzętu turystycznego	11,0	13,4	6,1
Sprzedaż wyrobów rękodzieła i rzemiosła artystycznego	17,0	17,9	15,2
Sprzedaż produktów z gospodarstw z certyfikatem ekologicznym	23,0	26,9	15,2
Bezpośrednia sprzedaż produktów rolnych	56,0	56,7	54,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

W tabeli 4.43 dokonano przeglądu odpowiedzi odnośnie do rodzaju pozarolniczej działalności gospodarczej względem posiadanego przez ankietowanych wykształcenia. Osoby z wyższym wykształceniem byłyby zainteresowane przede wszystkim bezpośrednią sprzedażą produktów rolniczych, organizacją imprez oraz przygotowywa-

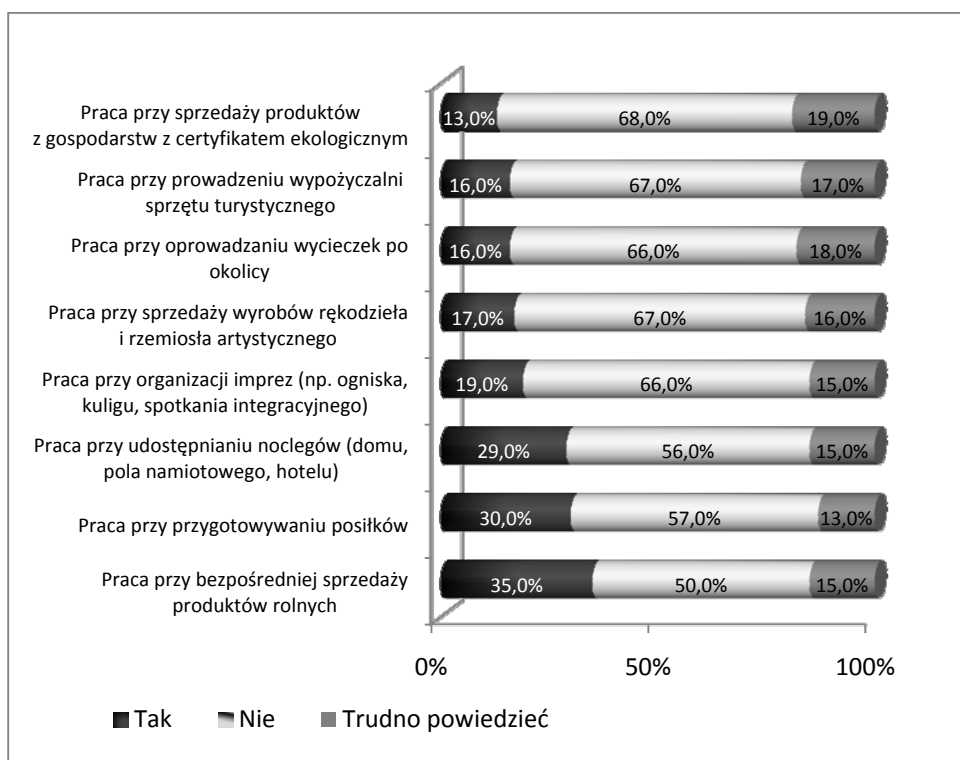
niem posiłków. Podobnie odpowiadali rolnicy z wykształceniem na poziomie średnim ogólnokształcącym, którzy wyrazili największe zainteresowanie (83,3%) bezpośrednią sprzedażą produktów rolnych oraz przygotowywaniem posiłków (66,7%). Respondenci legitymujący się wykształceniem zasadniczym zawodowym byli zainteresowani w podobnym zakresie wszystkimi zaproponowanymi rozwiązaniami. Tylko co dziesiąty z nich chciałby zajmować się handlem rękodziełem lub prowadzić wypożyczalnię sprzętu turystycznego. Najslabiej wykształcona grupa rolników, podobnie jak wszyscy badani, chciałaby ewentualnie prowadzić bezpośrednią sprzedaż produktów rolnych (60,0%) oraz serwować posiłki.

TABELA 4.43. ZAINTERESOWANIE PROWADZENIEM DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ A WYKSZTAŁCENIE (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wykształcenie				
		Wyższe	Średnie ogólnokształcące	Policealne i średnie zawodowe	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne, podstawowe i niższe
Udostępnianie noclegów (domu, pola namiotowego, hotelu)	30,0	33,3	33,3	44,0	28,9	16,0
Przygotowywanie posiłków	41,0	66,7	66,7	52,0	26,3	40,0
Oprowadzanie wycieczek po okolicy	20,0	33,3	16,7	16,0	26,3	12,0
Organizacja imprez (np. ogniska, kuligu, spotkania integracyjnego)	35,0	66,7	33,3	36,0	39,5	20,0
Prowadzenie wypożyczalni sprzętu turystycznego	11,0	16,7	16,7	16,0	10,5	4,0
Sprzedaż wyrobów rękodzieła i rzemiosła artystycznego	17,0	33,3	33,3	24,0	10,5	12,0
Sprzedaż produktów z gospodarstw z certyfikatem ekologicznym	23,0	33,3	50,0	32,0	15,8	16,0
Bezpośrednia sprzedaż produktów rolnych	56,0	66,7	83,3	60,0	44,7	60,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Jak wskazują wyniki badania, pracą przy bezpośredniej sprzedaży produktów rolnych jest zainteresowanych 35,0% badanych, znacznie mniej niż w odniesieniu do działalności gospodarczej w tym samym zakresie (wykres 4.21). Pracą w charakterze pracownika najemnego lub pomagającego członka rodziny w zakresie przygotowywania posiłków zainteresowanych było 30,0% ankietowanych rolników. Niewiele mniej wskazało na możliwość pracy przy udostępnianiu noclegów. Pozostałe zaproponowane rozwiązania zostały wybrane przez mniej niż 20% badanej populacji.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 4.21. ZAINTERESOWANIE OKREŚLONĄ FORMĄ PRACY W AGROTURYSTYCE

W przypadku pracy polegającej na bezpośredniej sprzedaży produktów rolnych dominowały kobiety – 44,0% (tabela 4.44). Również one zgodziłyby się na pracę przy udostępnianiu noclegów – w 38,0% przypadków. Co druga z nich mogłaby pracować lub pomagać przy przygotowywaniu posiłków. Znacząca różnica (14 pkt proc.) w odpowiedziach udzielanych przez obydwie grupy płci została zanotowana w przypadku pracy przy sprzedaży produktów z gospodarstw z certyfikatem ekologicznym. Co piąty mężczyzna chciałby pracować przy organizacji imprez lub prowadzeniu wypożyczalni sprzętu turystycznego. 18,0% z nich mogłoby oprowadzać wycieczki po okolicy. Wyniki dotyczące wykonywania obowiązków na zasadzie pracy najemnej nie odbiegają znacząco od preferencji badanej populacji w odniesieniu do samodzielnego prowadzenia działalności gospodarczej.

W większości przypadków, przy przejściu do sektorów pozarolniczych, starsi rolnicy, podobnie jak młodszy (mniej o ponad 6 pkt proc.), chcieliby ewentualnie pracować przy bezpośredniej sprzedaży produktów rolnych (tabela 4.45). Podobnie wysoki odsetek osób w wieku 56-60 lat został zanotowany w przypadku chęci pracy przy sprzedaży wyrobów rękodzieła i rzemiosła artystycznego (27,3%) oraz przy prowadzeniu wypożyczalni sprzętu turystycznego (24,2%). Nieznacznie więcej młód-

szych rolników – 31,3% (starsi rolnicy – 27,3%) wyraziło chęć pracy przy przygotowywaniu posiłków.

TABELA 4.44. ZAINTERESOWANIE OKREŚLONĄ FORMĄ PRACY W AGROTURYSTYCE A PŁEĆ (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Praca przy udostępnianiu noclegów (domu, pola namiotowego, hotelu)	29,0	20,0	38,0
Praca przy przygotowywaniu posiłków	30,0	10,0	50,0
Praca przy oprowadzaniu wycieczek po okolicy	16,0	18,0	14,0
Praca przy organizacji imprez (np. ogniska, kulinu, spotkania integracyjnego)	19,0	20,0	18,0
Praca przy prowadzeniu wypożyczalni sprzętu turystycznego	16,0	20,0	12,0
Praca przy sprzedaży wyrobów rękodzieła i rzemiosła artystycznego	17,0	16,0	18,0
Praca przy sprzedaży produktów z gospodarstw z certyfikatem ekologicznym	13,0	6,0	20,0
Praca przy bezpośredniej sprzedaży produktów rolnych	35,0	26,0	44,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

TABELA 4.45. ZAINTERESOWANIE OKREŚLONĄ FORMĄ PRACY W AGROTURYSTYCE WEDŁUG WIEKU (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wiek w latach	
		50-55	56-60
Praca przy udostępnianiu noclegów (domu, pola namiotowego, hotelu)	29,0	29,9	27,3
Praca przy przygotowywaniu posiłków	30,0	31,3	27,3
Praca przy oprowadzaniu wycieczek po okolicy	16,0	13,4	21,2
Praca przy organizacji imprez (np. ogniska, kulinu, spotkania integracyjnego)	19,0	17,9	21,2
Praca przy prowadzeniu wypożyczalni sprzętu turystycznego	16,0	11,9	24,2
Praca przy sprzedaży wyrobów rękodzieła i rzemiosła artystycznego	17,0	11,9	27,3
Praca przy sprzedaży produktów z gospodarstw z certyfikatem ekologicznym	13,0	14,9	9,1
Praca przy bezpośredniej sprzedaży produktów rolnych	35,0	32,8	39,4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

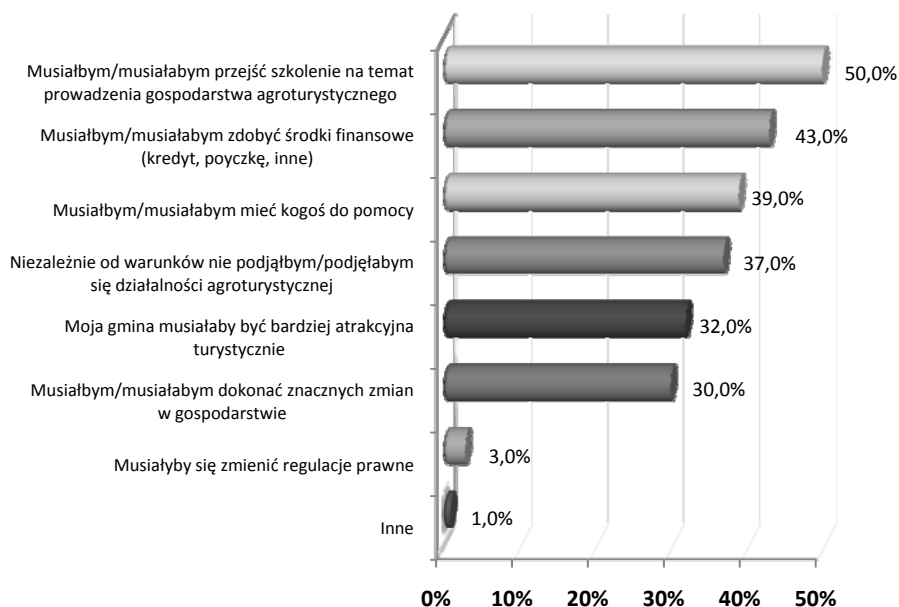
Jak pokazują dane zawarte w tabeli 4.46, co trzecia osoba posiadająca wyższe wykształcenie mogłaby pracować przy organizacji imprez oraz bezpośredniej sprzedaży produktów rolnych. Tą ostatnią możliwością są najbardziej zainteresowani wykształceni na poziomie średnim ogólnokształcącym – 66,7% oraz podstawowym i niższym – 48,0%. Co druga osoba legitymująca się średnim wykształceniem wyraziła chęć pracy przy sprzedaży produktów z gospodarstw z certyfikatem ekologicznym oraz przy udostępnianiu noclegów. Aż 66,7% z nich chciałoby również wykonywać pracę związaną z przygotowywaniem posiłków.

TABELA 4.46. ZAINTERESOWANIE OKREŚLONĄ FORMĄ PRACY W AGROTURYSTYCE WEDŁUG WYKSZTAŁCENIA RESPONDENTA (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wykształcenie				
		Wyższe	Średnie ogólnokształcące	Policealne i średnie zawodowe	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne, podstawowe i niższe
Praca przy udostępnianiu noclegów (domu, pola namiotowego, hotelu)	29,0	16,7	50,0	40,0	21,1	28,0
Praca przy przygotowywaniu posiłków	30,0	16,7	66,7	44,0	15,8	32,0
Praca przy oprowadzaniu wycieczek po okolicy	16,0	16,7	16,7	16,0	15,8	16,0
Praca przy organizacji imprez (np. ogniska, kuligu, spotkania integracyjnego)	19,0	33,3	0,0	24,0	15,8	20,0
Praca przy prowadzeniu wypożyczalni sprzętu turystycznego	16,0	16,7	0,0	20,0	15,8	16,0
Praca przy sprzedaży wyrobów rękodzieła i rzemiosła artystycznego	17,0	16,7	16,7	28,0	10,5	16,0
Praca przy sprzedaży produktów z gospodarstw z certyfikatem ekologicznym	13,0	16,7	50,0	24,0	0,0	12,0
Praca przy bezpośredniej sprzedaży produktów rolnych	35,0	33,3	66,7	44,0	15,8	48,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Rolnicy, co drugi z nich, zapytani o podstawowe warunki, które powinny być spełnione w celu podjęcia decyzji o prowadzeniu działalności związanej z usługami agroturystycznymi, wskazali przede wszystkim na odpowiednie szkolenie dotyczące prowadzenia gospodarstwa agroturystycznego (wykres 4.22). Oczekiwania respondentów są jak najbardziej właściwe i na ich podstawie można określić kierunki działań zmierzających do podtrzymania aktywności zawodowej osób w wieku 50+. Należy jednak zaznaczyć, że 37,0% populacji nie widzi możliwości podjęcia się prowadzenia działalności agroturystycznej, bez względu na jakiegokolwiek udogodnienia.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 4.22. WARUNKI PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ ZWIĄZANEJ Z AGROTURYSTYKĄ

Drugi pod względem wielkości odsetek (43,0%) został odnotowany przy odpowiedzi dotyczącej konieczności zdobycia środków finansowych na prowadzenie działalności. W dalszej kolejności wskazywano na potrzebę zorganizowania osoby do pomocy – 39,0% oraz konieczność zwiększenia atrakcyjności agroturystycznej zamieszkiwanej gminy – 32,0%. Podobna liczba rolników musiałaby dokonać znacznych zmian w swoim gospodarstwie, by móc prowadzić usługi agroturystyczne.

Znacznie więcej ankietowanych kobiet (56,0%) niż mężczyzn (44,0%) wskazało na konieczność odbycia odpowiednich szkoleń związanych z zagadnieniami dotyczącymi prowadzenia działalności agroturystycznej (tabela 4.47). W zasadzie kobiety częściej zauważały konieczność spełnienia każdego z wymienionych warunków po to, by móc zajmować się usługami agroturystycznymi. Jedynie w przypadku stwierdzenia „nie podjąłbym/podjęłabym się działalności agroturystycznej”, rolnicy płci męskiej przewyższyli (40,0%) odsetek wskazań wśród kobiet (34,0%). Wyniki sugerują, że zasadniczo kobiety potrzebują określonego wsparcia, ale i są jednocześnie bardziej zainteresowane prowadzeniem działalności agroturystycznej.

W nawiązaniu do przeanalizowanej kwestii rolnicy zostali poproszeni o doprecyzowanie poziomu wiedzy i umiejętności w różnych dziedzinach, umożliwiających świadczenie usług lub pracę związaną z agroturystyką (tabela 4.48).

TABELA 4.47. WARUNKI PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ ZWIĄZANEJ Z AGROTURYSTYKĄ A PŁEĆ (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Musiałbym/musiałabym przejść szkolenie na temat prowadzenia gospodarstwa agroturystycznego	50,0	44,0	56,0
Musiałbym/musiałabym mieć kogoś do pomocy	39,0	34,0	44,0
Musiałbym/musiałabym zdobyć środki finansowe (kredyt, pożyczkę, inne)	43,0	40,0	46,0
Musiałby się zmienić regulacje prawne	3,0	2,0	4,0
Moja gmina musiałaby być bardziej atrakcyjna turystycznie	32,0	28,0	36,0
Musiałbym/musiałabym dokonać znacznych zmian w gospodarstwie	30,0	24,0	36,0
Niezależnie od warunków nie podjąłbym/podjęłabym się działalności agroturystycznej	37,0	40,0	34,0
Inne	1,0	2,0	0,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Biorąc pod uwagę same odpowiedzi „zdecydowanie tak”, należy stwierdzić, że największy odsetek respondentów (38,0%) posiada wiedzę dotyczącą przygotowywania tradycyjnych potraw. Znacznie mniejsza część populacji rolników (19,0%) jest przekonana o swoich umiejętnościach w zakresie organizacji różnorodnych imprez okolicznościowych. Po 16,0% z nich wykazało wiedzę w zakresie załatwiania spraw urzędowych oraz produkcji zdrowej żywności. Tylko 14,0% ankietowanych zdecydowanie wskazało na znajomość problemów regionu, zaś 11,0% na znajomość walorów turystycznych oraz historii i tradycji regionu. Pozostałe propozycje zawarte w kwestionariuszu ankietowym były wybierane rzadziej niż przez co dziesiątego respondenta. Zasadniczo rolnicy są przekonani o posiadaniu lub nie odpowiednich umiejętności. Uwidocznili się to w odsetku odpowiedzi „trudno powiedzieć”, który tylko w przypadku znajomości walorów turystycznych regionu wyniósł 18,0%, zaś problemów regionu 16,0%. W pozostałych przypadkach niezdecydowani stanowili poniżej 12,0%.

Uwzględniając łącznie odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak” (tabela 4.48), wyraźnie widać, że znaczna większość respondentów (57,0%) potrafi załatwiać sprawy urzędowe, podobnie 56,0% posiada niezbędną wiedzę w zakresie przygotowywania tradycyjnych potraw. Duży odsetek wskazań (48,0%) został zanotowany też w odniesieniu do organizacji imprez oraz znajomości historii i tradycji regionu; 47,0% badanych wykazało się znajomością problemów regionu. Podobnie sporo ankietowanych (45,0%) posiada niezbędną wiedzę dotyczącą znajomości walorów turystycznych regionu oraz produkcji zdrowej żywności (43,0%).

**TABELA 4.48. ZAKRES UMIEJĘTNOŚCI UMOŻLIWIAJĄCYCH PRACĘ
W AGROTURYSTYCE (W %)**

Wyszczególnienie	Zdecydo- wanie tak	Raczej tak	Zdecydo- wanie nie	Raczej nie	Trudno powiedzieć
Przygotowywanie tradycyj- nych potraw	38,0	18,0	23,0	20,0	1,0
Organizacja imprez, np. kuligu, ogniska	19,0	29,0	20,0	21,0	11,0
Załatwianie spraw urzędo- wych	16,0	41,0	18,0	20,0	5,0
Organizacja przyjęć, ban- kietów	9,0	19,0	30,0	30,0	12,0
Znajomość walorów tury- stycznych regionu	11,0	34,0	15,0	22,0	18,0
Znajomość problemów re- gionu	14,0	33,0	16,0	21,0	16,0
Produkcja zdrowej żywności	16,0	27,0	26,0	23,0	8,0
Znajomość historii i tradycji regionu	11,0	37,0	19,0	21,0	12,0
Organizacja imprez sporto- wych, np. meczy, zawodów	4,0	10,0	48,0	31,0	7,0
Reklama własnych usług tu- rystycznych	4,0	20,0	43,0	21,0	12,0
Znajomość przepisów sani- tarnych i bhp	7,0	18,0	37,0	32,0	6,0
Obsługa turystyczna	3,0	15,0	41,0	34,0	7,0
Hotelarstwo	1,0	9,0	51,0	30,0	9,0
Księgowość potrzebna do prowadzenia działalności gospodarczej	4,0	10,0	56,0	26,0	4,0
Gra na instrumentach mu- zycznych, śpiewanie	6,0	3,0	58,0	31,0	2,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

W zdecydowanej większości (92,0%) kobiety mają odpowiednią wiedzę i umie-
jętności w zakresie przygotowywania tradycyjnych potraw (tabela 4.49). Duża prze-
waga nad mężczyznami została również zanotowana w odniesieniu do załatwiania
spraw urzędowych (66,0%) czy obsługi turystycznej (różnica 20 pkt proc.). Męż-
czyźni zaś wykazali się znajomością problemów regionu (56,0%), jego walorów tu-
rystycznych, historii oraz tradycji (52,0%).

TABELA 4.49. ZAKRES UMIEJĘTNOŚCI UMOŻLIWIAJĄCYCH PRACĘ W AGROTURYSTYCE A PŁEĆ (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Przygotowywanie tradycyjnych potraw	56,0	20,0	92,0
Organizacja imprez, np. kuligu, ogniska	48,0	40,0	56,0
Załatwianie spraw urzędowych	57,0	48,0	66,0
Organizacja przyjęć, bankietów	28,0	14,0	42,0
Znajomość walorów turystycznych regionu	45,0	52,0	38,0
Znajomość problemów regionu	47,0	56,0	38,0
Produkcja zdrowej żywności	43,0	40,0	46,0
Znajomość historii i tradycji regionu	48,0	52,0	44,0
Organizacja imprez sportowych, np. meczy, zawodów	14,0	12,0	16,0
Reklama własnych usług turystycznych	24,0	18,0	30,0
Znajomość przepisów sanitarnych i bhp	25,0	22,0	28,0
Obsługa turystyczna	18,0	8,0	28,0
Hotelarstwo	10,0	6,0	14,0
Księgowość potrzebna do prowadzenia działalności gospodarczej	14,0	10,0	18,0
Gra na instrumentach muzycznych, śpiewanie	9,0	12,0	6,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Mimo faktu że duża część badanej grupy nie potwierdziła w sposób jednoznaczny i zdecydowany posiadania umiejętności lub wiedzy w proponowanych zakresach, to jednak 43,0% z nich nie wyraziło chęci szkolenia się w żadnym z wyszczególnionych obszarów (tabela 4.50): 56,0% mężczyzn i tylko 30,0% ankietowanych kobiet. Co piąty respondent chciałby doskonalić swoje umiejętności oraz zwiększyć wiedzę w zakresie przygotowywania tradycyjnych potraw oraz reklamy własnych usług turystycznych. W obydwu przypadkach taką chęć wyraziło trzykrotnie więcej kobiet niż mężczyzn. Dokładnie 19,0% respondentów jest zainteresowanych zgłębianiem tajników produkcji zdrowej żywności, zaś 17,0% szkoleniami w zakresie księgowości potrzebnej do prowadzenia działalności gospodarczej. Taką tematykę wskazało ponownie znacznie więcej kobiet. Niewielka, bo wynosząca 13,0%, grupa wyraziła chęć uczestnictwa w kursach dotyczących obsługi turystycznej, zaś co dziesiąty z rolników chciałby poszerzyć swoją wiedzę w zakresie organizacji przyjęć, bankietów oraz znajomości walorów turystycznych regionu.

TABELA 4.50. ZAKRES SZKOLEŃ ZWIĄZANYCH Z AGROTURYSTYKĄ WEDŁUG PŁCI (w %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Przygotowywanie tradycyjnych potraw	20,0	10,0	30,0
Organizacja imprez, np. kuligu, ogniska	14,0	18,0	10,0
Załatwianie spraw urzędowych	14,0	8,0	20,0
Organizacja przyjęć, bankietów	10,0	2,0	18,0
Znajomość walorów turystycznych regionu	10,0	12,0	8,0
Znajomość problemów regionu	6,0	6,0	6,0
Produkcja zdrowej żywności	19,0	14,0	24,0
Znajomość historii i tradycji regionu	9,0	16,0	2,0
Organizacja imprez sportowych, np. meczy, zawodów	3,0	4,0	2,0
Reklama własnych usług turystycznych	20,0	10,0	30,0
Znajomość przepisów sanitarnych i bhp	11,0	8,0	14,0
Obsługa turystyczna	13,0	12,0	14,0
Hotelarstwo	9,0	12,0	6,0
Księgowość potrzebna do prowadzenia działalności gospodarczej	17,0	10,0	24,0
Gra na instrumentach muzycznych, śpiewanie	9,0	8,0	10,0
W żadnym z obszarów (nie chcę się szkolić)	43,0	56,0	30,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Brak zainteresowania doskonaleniem posiadanych lub zdobyciem nowych umiejętności wyrazili przede wszystkim rolnicy legitymujący się wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niższym (56,0%), zasadniczym zawodowym (42,1%), a także policealnym i średnim zawodowym – 40,0% (tabela 4.51). Jedynie co trzecia osoba posiadająca wykształcenie na poziomie uniwersyteckim nie jest zainteresowana żadną proponowaną tematyką. Takie wyraźne przekonanie słabiej wykształconych ankietowanych o braku konieczności jakichkolwiek szkoleń należy uznać za poważną przeszkodę w zakresie utrzymania aktywności zawodowej osób w wieku 50+.

TABELA 4.51. ZAKRES SZKOLEŃ ZWIĄZANYCH Z AGROTURYSTYKĄ WEDŁUG WYKSZTAŁCENIA RESPONDENTA (W %)

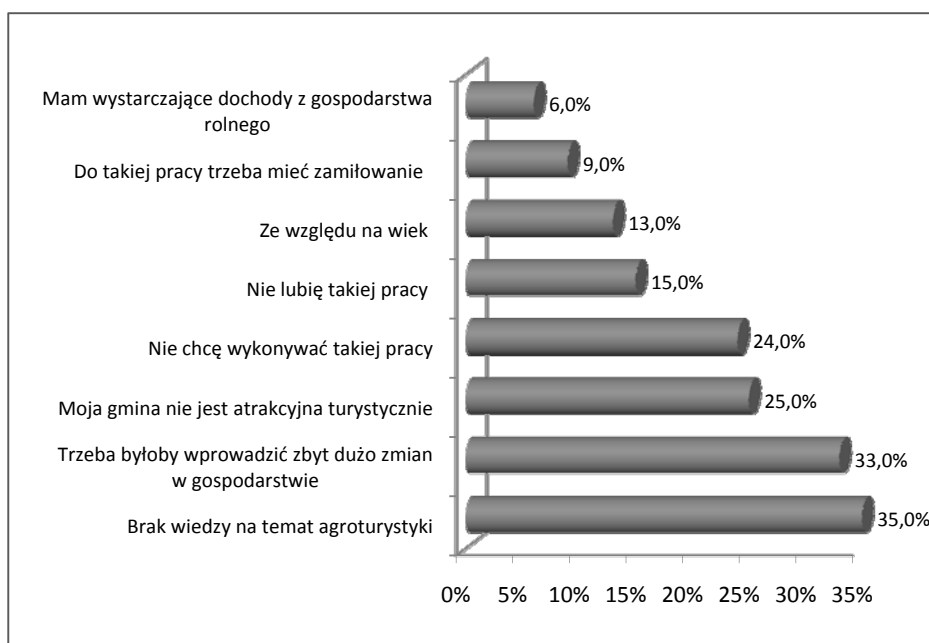
Wyszczególnienie	Ogółem	Wykształcenie				
		Wyższe	Średnie ogólnokształcące	Policealne i średnie zawodowe	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne, podstawowe i niższe
Przygotowywanie tradycyjnych potraw	20,0	50,0	16,7	20,0	23,7	8,0
Organizacja imprez, np. kuligu, ogniska	14,0	33,3	16,7	16,0	13,2	8,0
Załatwianie spraw urzędowych	14,0	16,7	16,7	8,0	21,1	8,0
Organizacja przyjęć, bankietów	10,0	16,7	16,7	12,0	10,5	4,0
Znajomość walorów turystycznych regionu	10,0	0,0	16,7	12,0	13,2	4,0
Znajomość problemów regionu	6,0	0,0	0,0	4,0	10,5	4,0
Produkcja zdrowej żywności	19,0	33,3	33,3	16,0	10,5	28,0
Znajomość historii i tradycji regionu	9,0	0,0	0,0	4,0	18,4	4,0
Organizacja imprez sportowych, np. meczy, zawodów	3,0	16,7	0,0	0,0	2,6	4,0
Reklama własnych usług turystycznych	20,0	16,7	33,3	20,0	23,7	12,0
Znajomość przepisów sanitarnych i bhp	11,0	16,7	16,7	28,0	5,3	0,0
Obsługa turystyczna	13,0	16,7	0,0	20,0	5,3	20,0
Hotelarstwo	9,0	0,0	0,0	12,0	5,3	16,0
Księgowość potrzebna do prowadzenia działalności gospodarczej	17,0	0,0	33,3	20,0	15,8	16,0
Gra na instrumentach muzycznych, śpiewanie	9,0	0,0	16,7	4,0	5,3	20,0
W żadnym z obszarów (nie chcę się szkolić)	43,0	33,3	16,7	40,0	42,1	56,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Połowa najlepiej wykształconych respondentów wyraziła chęć zdobycia wiedzy w zakresie przygotowywania tradycyjnych potraw, co trzecia osoba z tej grupy chciałaby nauczyć się organizacji imprez lub produkcji zdrowej żywności. Rolnicy z wykształceniem średnim ogólnokształcącym zainteresowani są szkoleniami w zakresie księgowości potrzebnej do prowadzenia działalności gospodarczej, reklamą własnych usług turystycznych oraz produkcją zdrowej żywności. Badani z niższym poziomem wykształcenia, w 28,0% przypadków, chcieliby zdobyć nowe wiadomości odnośnie do przepisów sanitarnych i bhp, zaś co piąty z nich w zakresie przygotowywania tradycyjnych potraw, reklamy własnych usług turystycznych, obsługi tury-

stycznej i księgowości niezbędnej do prowadzenia działalności gospodarczej. Dwie pozostałe grupy wykształcenia wykazały zainteresowanie podobną tematyką szkoleń, chociaż w ograniczonym zakresie.

Na zakończenie wywiadu rolnicy zostali poproszeni o wskazanie najważniejszego powodu nieskorzystania z oferty pracy w usługach agroturystycznych (wykres 4.23). Respondenci na pierwszym miejscu wskazali na brak wiedzy dotyczącej agroturystyki – 35,0%. Następnie co trzeci rolnik stwierdził, że należałoby wprowadzić zbyt dużo zmian w gospodarstwie. Co czwarty zaś jest przekonany o turystycznej nieatrakcyjności gminy, w której żyje i pracuje, co może rzutować na brak zainteresowania usługami agroturystycznymi. 24,0% populacji nie chce wykonywać tego rodzaju pracy, a 15,0% jej nie lubi. Ankietowane osoby, w 13,0% przypadków, wskazały na wiek jako główną przyczynę nieprzyjęcia ewentualnej oferty pracy w agroturystyce.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 4.23. POWODY NIESKORZYSTANIA Z OFERTY PRACY W USŁUGACH AGROTURYSTYCZNYCH

TABELA 4.52. POWODY NIESKORZYSTANIA Z OFERTY PRACY W USŁUGACH AGROTURYSTYCZNYCH A PŁEĆ (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Nie lubię takiej pracy	15,0	22,0	8,0
Nie chcę wykonywać takiej pracy	24,0	26,0	22,0
Brak wiedzy na temat agroturystyki	35,0	28,0	42,0
Ze względu na wiek	13,0	10,0	16,0
Do takiej pracy trzeba mieć zamiłowanie	9,0	8,0	10,0
Moja gmina nie jest atrakcyjna turystycznie	25,0	22,0	28,0
Mam wystarczające dochody z gospodarstwa rolnego	6,0	8,0	4,0
Trzeba byłoby wprowadzić zbyt dużo zmian w gospodarstwie	33,0	36,0	30,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

TABELA 4.53. POWODY NIESKORZYSTANIA Z OFERTY PRACY W USŁUGACH AGROTURYSTYCZNYCH A WYKSZTAŁCENIE (W %)

Wyszczególnienie	Ogółem	Wykształcenie				
		Wyższe	Średnie ogólnokształcące	Policealne i średnie zawodowe	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne, podstawowe i niższe
Nie lubię takiej pracy	15,0	16,7	16,7	16,0	21,1	4,0
Nie chcę wykonywać takiej pracy	24,0	0,0	0,0	24,0	31,6	24,0
Brak wiedzy na temat agroturystyki	35,0	33,3	50,0	40,0	26,3	40,0
Ze względu na wiek	13,0	0,0	33,3	16,0	13,2	8,0
Do takiej pracy trzeba mieć zamiłowanie	9,0	0,0	0,0	4,0	15,8	8,0
Moja gmina nie jest atrakcyjna turystycznie	25,0	16,7	50,0	28,0	21,1	24,0
Mam wystarczające dochody z gospodarstwa rolnego	6,0	0,0	16,7	8,0	5,3	4,0
Trzeba byłoby wprowadzić zbyt dużo zmian w gospodarstwie	33,0	33,3	66,7	28,0	39,5	20,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Kobiety zwróciły szczególną uwagę na brak wiedzy dotyczącej agroturystyki – 42,0% (mężczyźni 28,0%), niską atrakcyjność turystyczną swojej gminy – 28,0% oraz wiek – 16,0% (tabela 4.52). Mężczyźni natomiast w dużej mierze stwierdzili

konieczność wprowadzenia licznych zmian w gospodarstwie – 36,0%, a także niechęć do pracy w usługach agroturystycznych. Najwyższa przewaga odsetka mężczyzn (14 pkt proc.) została zanotowana w przypadku odpowiedzi „nie lubię takiej pracy”.

Brakiem wiedzy na temat agroturystyki oraz przekonaniem o braku atrakcyjności turystycznej swojej gminy wykazali się przede wszystkim rolnicy posiadający wykształcenie średnie ogólnokształcące – 50,0% (tabela 4.53). Również oni w przeważającej części (66,7%) widzą utrudnienia odnośnie do podjęcia pracy w usługach agroturystycznych, w konieczności dokonywania dużych zmian w gospodarstwie.

4.6. PODSUMOWANIE

Podsumowując, należy stwierdzić, że w pełni udało się zrealizować zamierzenia badawcze. Zgodnie z założeniami, przeankietowano 100 rolników, w tym 50 kobiet i 50 mężczyzn, którzy w 62,0% pracowali we własnym gospodarstwie rolnym, zaś w 32,0% byli pomagającymi członkami rodziny. Struktura obszarowa reprezentowana przez gospodarstwa respondentów była bardzo zbliżona do średniej dla województwa podlaskiego. W badanej populacji większość stanowili rolnicy w wieku 50-55 lat, a dominowały osoby mające ukończone 50 lat. Tym samym zespołowi realizującemu badanie udało się dotrzeć do najbardziej pożądanej, z punktu widzenia stawianych celów, grupy wiekowej. Większość ankietowanych rozpoczęła pracę w rolnictwie przed rokiem 1980. Pod względem poziomu wykształcenia dominowały osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, zaś pod względem sytuacji rodzinnej – zamężne lub żonate. Biorąc pod uwagę miesięczny dochód netto na członka rodziny, należy stwierdzić, że 65,0% analizowanej zbiorowości osiąga dochody w przedziale 501-1 500 zł.

Tylko 64,0% rolników posiada prawo jazdy, zaś co trzeci respondent zna język obcy w stopniu komunikatywnym. Jedynie 1/4 osób umie sprawnie pisać na komputerze, a jeszcze mniejszy odsetek potrafi używać komputera do obliczeń, uzyskiwać informacje z Internetu czy za jego pośrednictwem się komunikować. Wyniki badania potwierdzają niski stopień wyposażenia rolników w wieku 50+ w podstawowe umiejętności niezbędne do aktywnego funkcjonowania na współczesnym rynku pracy. Należy wnioskować, że działania zmierzające do aktywizacji wskazanej grupy problemowej powinny obejmować zakres, w którym stwierdzono duże braki. Można w tym przypadku również przewidzieć działania motywacyjne wobec tych osób, w celu wykazania wartości dodanej posiadania nawet podstawowych umiejętności w przedstawionym zakresie.

Zagadnieniem bezpośrednio związanym z utrzymaniem aktywności zawodowej rolników jest ich stan zdrowia, od którego zależy kontynuacja pracy zarówno w gospodarstwie rolnym, jak i w działalności pozarolniczej. Większość respondentów uważa swój stan zdrowia za dobry lub bardzo dobry, mimo to co drugi z nich odpowiedział, że musiał ograniczyć pracę z powodu złego stanu zdrowia. Należy jednak

stwierdzić, że prawie 40,0% nie myśli z tego powodu o rezygnacji z wykonywanej pracy. Wyniki badania wskazują, że oceny stanu zdrowia są bardzo subiektywne i jak można zauważyć nie są najważniejszym powodem rezygnacji z pracy. Trzeba pamiętać, że w wielu sytuacjach rolnicy są zmuszeni do pracy w gospodarstwie mimo problemów ze zdrowiem, ponieważ uzyskiwane dochody są jedynym źródłem ich utrzymania. Przy wyborze osób do testowania innowacyjnych rozwiązań z pewnością powinno się brać pod uwagę subiektywne oceny stanu zdrowia dokonywane przez potencjalnych kandydatów, które w efekcie mogą wpływać na wyniki testów; w niektórych przypadkach mogą jednak oddziaływać w dużym stopniu na motywację dotyczącą przejścia do sektora pozarolniczego.

Czynnikiem motywującym do kontynuacji pracy przez rolników, ale już w działalności niezwiązanej bezpośrednio z rolnictwem, jest poziom zadowolenia z wykonywanej pracy. Należy stwierdzić, że prawie co drugi z ankietowanych jest raczej zadowolony z pracy w gospodarstwie rolnym. Jednakże zdecydowanie swoje pozytywne oceny wyraziło tylko 15,0% badanej populacji. Są to przede wszystkim osoby w wieku 50-55 lat, gospodarujące na areale powyżej 21 ha, które w głównej mierze osiągają miesięczny dochód netto na członka rodziny na poziomie powyżej 1 501 zł. Z kolei niezadowoleni to zwłaszcza osoby osiągające niskie dochody (poniżej 700 zł na członka rodziny) i pracujące w gospodarstwach o powierzchni od 1 do 10 ha. Należy wnioskować, że poziom satysfakcji z pracy w rolnictwie jest silnie skorelowany z osiąganymi dochodami, które zależą m.in. od powierzchni gospodarstwa rolnego.

Odnośnie do możliwości zmiany wykonywanej obecnie pracy na inną rolnicy stwierdzili, że w miarę pojawiających się możliwości mogą zdecydować się na zmianę lub nie. Ponad 15-punktowa przewaga w głosach mniej zdecydowanych została zanotowana w grupie tych, którzy nie widzą takiej możliwości w obecnej chwili. Zwolennicy zmiany pracy na inną osiągają niskie dochody, co wskazuje przede wszystkim na ich motywacje finansowe. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, że wśród przeciwników znajdują się rolnicy zarówno o najwyższych, jak i najniższych dochodach. Tylko nieznaczna część respondentów posiada ustalone stanowisko w omawianej kwestii. Osoby, które są „raczej na tak”, przy podejmowaniu ostatecznej decyzji o rezygnacji z wykonywanej pracy, mogą się jednak rozmyślić, podobnie jak osoby „raczej na nie” mogą postąpić odwrotnie i podjąć pozytywną decyzję we wskazanym zakresie. Tym samym ważnym zagadnieniem w zakresie podejmowanych wobec rolników w wieku 50+ działań projektowych jest ich motywacja. Zespół specjalistów prowadzących test musi z pewnością składać się nie tylko z doradców zawodowych, lecz również z psychologów oraz doradców rolniczych. Dopiero ich wspólne działanie przyniesie efekt synergii pozwalający na przełamanie funkcjonujących w świadomości badanych stereotypów i obaw odnośnie do wieku, a także pracy poza rolnictwem.¹⁶

¹⁶ Rolnicy, podobnie jak inne grupy zawodowe w wieku 50+, są dyskryminowani w widoczny sposób ze względu na swój wiek. Jednocześnie są mało konkurencyjni, ponieważ nie znają nowoczesnych technologii komunikacyjnych czy informatycznych (Kamiński 2010, s. 1).

O tym, że obecnie będzie im bardzo trudno znaleźć pracę poza rolnictwem, zapewniającą dochody na podobnym poziomie, jest przekonanych jedynie 12,0% rolników; za opcją „bardzo łatwo” jest zaledwie 4,0%. Dużą grupę stanowią osoby niebędące oswojone z myślą o ewentualnej pracy poza rolnictwem, co ponownie potwierdza wagę procesu motywacji w fazie testowania. Do głównych przyczyn, które zmusiłyby do odejścia z pracy w rolnictwie respondenci zaliczyli przed wszystkim zły stan zdrowia, za niskie dochody z produkcji rolnej oraz zbyt ciężką pracę. Z kolei za kontynuacją pracy przemawia zwłaszcza przyzwyczajenie do pracy w rolnictwie, stabilność i samodzielność wykonywanej pracy, a także obawa przed zmianami. Rolnicy potwierdzili motywacyjny charakter wysokich dochodów z pracy poza rolnictwem, chęć pomocy rodzinie oraz dzieciom, zaoszczędzenia na późniejsze lata i zwiększenia wysokości przyszłego świadczenia emerytalnego. Wśród głównych barier w podejmowaniu pracy w sektorach pozarolniczych ankietowani wskazali zwłaszcza na brak miejsc pracy w okolicy, wiek i brak odpowiednich kwalifikacji. Reasumując, należy stwierdzić, że rolnicy są gotowi podjąć pracę głównie ze względów finansowych, najlepiej blisko miejsca zamieszkania. W planowanych działaniach należy zwrócić uwagę na konieczność przezwyciężenia stereotypowego postrzegania osób w wieku 50+ oraz ich aktywności zawodowej, a także możliwość zdobycia przez rolników odpowiednich kwalifikacji umożliwiających prowadzenie działalności poza rolnictwem. O takiej konieczności świadczy chociażby fakt, że 85,0% badanych wyraziło chęć natychmiastowego przejścia na emeryturę w momencie uzyskania praw emerytalnych. Pozostałe osoby są skłonne do odłożenia tej decyzji na okres od 2 do 5 lat.

Rolnicy zainteresowani pracą poza rolnictwem w niektórych przypadkach woleliby prowadzić działalność gospodarczą, np. w zakresie bezpośredniej sprzedaży produktów rolnych, przygotowywania posiłków lub organizacji imprez okolicznościowych niż być zatrudnieni przez firmę agroturystyczną działającą w tym samym zakresie. Wskazane rodzaje działalności cieszyły się największą popularnością zarówno jeżeli chodzi o zainteresowanie prowadzeniem działalności gospodarczej na własny rachunek, jak i pracy w charakterze pracownika najemnego lub pomagającego członka rodziny. Prawie identyczną liczbę wskazań, w obydwu zaproponowanych formach, zanotowano w przypadku udostępniania noclegów. Respondenci w mniejszym stopniu są zainteresowani pracą przy sprzedaży produktów z gospodarstw z certyfikatem ekologicznym, oprowadzaniem wycieczek po okolicy, sprzedażą wyrobów rękodzieła i rzemiosła artystycznego lub prowadzeniem wypożyczalni sprzętu turystycznego. Na podstawie wyników badań można określić główne kierunki zainteresowania rolników pracą poza rolnictwem, które powinny być uwzględnione przy projektowaniu modułów szkoleniowych. Potwierdzono, że rolnicy, chociaż w różnym stopniu, są zainteresowani podejmowaniem pracy w zakresie turystyki wiejskiej oraz dziedzictwa kulturowego. Chcieliby też prowadzić samodzielnie działalność gospodarczą, co ma swoje podstawy w wieloletnim kierowaniu własnym gospodarstwem rolnym.

Potwierdzeniem konieczności przewidzenia w planowanych działaniach aktywizujących modułów szkoleniowych są opinie wyrażone przez co drugiego ankietowanego rolnika. Znaczna grupa respondentów uzależnia możliwość prowadzenia działalności związanej z usługami agroturystycznymi od pomocy osób trzecich czy posiadania dodatkowych środków finansowych w postaci kredytu, pożyczki itp. Podobny odsetek stwierdził, że w związku ze zmianą profilu działalności musiałby wprowadzić znaczące zmiany w swoim gospodarstwie a gmina, w której żyje musiałaby być bardziej atrakcyjna turystycznie, żeby rozważać możliwość przejścia do sektora usług pozarolniczych. Należy zwrócić uwagę na fakt, że 37,0% badanej populacji, niezależnie od warunków, nie podjęłaby się działalności agroturystycznej. Świadczy to w bezpośredni sposób o tym, że pod określonymi warunkami większość rolników byłaby skłonna do podjęcia pracy w sektorze pozarolniczym. Ankietowani oczekują przede wszystkim wsparcia szkoleniowego oraz finansowego. Zalecane jest, by profil prowadzonej działalności był dopasowany do struktury popytu na lokalnym rynku pracy.

Rolnicy w większości przypadków (57,0%) są wyposażeni w umiejętności w zakresie załatwiania spraw urzędowych. Podobny odsetek posiada niezbędną wiedzę w zakresie przygotowywania tradycyjnych potraw. Nieco mniej niż połowa potrafi organizować imprezy oraz zna podstawowe problemy regionu. Wysoki odsetek respondentów (45,0%) wykazał też znajomość walorów turystycznych regionu oraz produkcji zdrowej żywności (43,0%). Dokładnie tyle samo rolników (43,0%) nie wyraża chęci szkolenia, co koresponduje z niewiele mniejszą liczbą osób, które nie podjęłyby się pracy w agroturystyce. Rolnicy są przede wszystkim zainteresowani doskonaleniem posiadanych umiejętności, szczególnie w zakresie przygotowywania tradycyjnych potraw, produkcji zdrowej żywności, organizacji imprez czy załatwiania spraw urzędowych. Chcieliby również zdobyć nową wiedzę odnośnie do reklamy własnych usług turystycznych, księgowości potrzebnej do prowadzenia działalności gospodarczej, obsługi turystycznej, znajomości przepisów sanitarnych i bhp czy walorów turystycznych regionu. Potwierdzeniem konieczności prowadzenia szkoleń jest przekonanie 35,0% osób o braku wiedzy w zakresie agroturystyki, która może być powodem nieskorzystania z oferty pracy w usługach agroturystycznych. W tym względzie co trzeci rolnik musiałby wprowadzić zbyt dużo zmian w swoim gospodarstwie, a 24,0% nie chce wykonywać takiej pracy.

Reasumując, należy stwierdzić, że możliwość pokonania bariery kompetencyjnej oraz przekonanie rolników o braku nieuchronności wprowadzania licznych zmian w gospodarstwie stanowi odpowiednią motywację do podjęcia pracy w sektorze pozarolniczym. Tematyka planowanych do realizacji modułów szkoleniowych powinna uwzględniać specyficzną wiedzę i umiejętności, przy wykorzystaniu których rolnicy skłonni byłiby zmienić dotychczasowe zajęcie.

ROZDZIAŁ 5.

MOŻLIWOŚCI WYDŁUŻENIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+ W ŚWIEŁE BADAŃ JAKOŚCIOWYCH

5.1. METODOLOGIA BADAŃ

W ramach projektu zaplanowano przeprowadzenie, poza badaniami ilościowymi, również badania jakościowe.

Badania jakościowe miały za zadanie pogłębienie stanu wiedzy na temat aktywności zawodowej zdobytej podczas badań ilościowych i zweryfikowanie zidentyfikowanych na etapie projektowania obszarów problemowych. Założono, iż do badań jakościowych zostaną zaproszeni celowo wybrani respondenci, znający dogłębnie poruszaną problematykę. Określenie trzech obszarów problemowych, jakie miały być przedmiotem badań, wynikło z przeprowadzonej na etapie konstruowania wniosku projektowego analizy sytuacji zatrudnienia osób po 50. roku życia.

Badania jakościowe przeprowadzane zostały metodą zogniskowanych wywiadów grupowych FGI. Zogniskowany wywiad grupowy polega na rozmowie niewielkiej grupy zaproszonych osób według uzgodnionego scenariusza wywiadu. Dyskusja odbywa się zazwyczaj w specjalnym studiu w gronie 6-10 osób (badanych), celowo dobranych i spełniających określone wymagania. Dyskusja w grupie trwa około 1,5 godz. i umożliwia udzielenie odpowiedzi na pytania, które interesują organizatora badania oraz daje wszystkim uczestnikom szansę swobodnego wypowiedzenia się. Rezultaty badania są wygenerowane wspólnie przez wszystkich uczestników badania, poprzez świadome lub nieświadome oddziaływanie na siebie. Przebieg dyskusji może być nagrywany na dyktafon, taśmę magnetofonową lub/i taśmę wideo.

Próbę badawczą stanowiło łącznie 30 ankietowanych, w tym 16 kobiet i 14 mężczyzn. Wszyscy respondenci byli mieszkańcami województwa podlaskiego. Każde badanie przeprowadzono na podstawie scenariusza rozmowy. Zaproponowane obszary tematyczne uznano za szczególnie istotne z punktu widzenia utrzymania aktywności zawodowej osób w wieku powyżej 50 lat.

W badaniu FGI w obszarze „Kobieta 50+” poruszono cztery bloki problemowe:

- wprowadzający – dotyczący aktywności zawodowej kobiet, powodów odejścia na emeryturę, przejścia na rentę;

- szkoleniowo-doradczy – dotyczących m.in. popularności szkoleń wśród kobiet w wieku 50+, rodzajów szkoleń, w jakich uczestniczą kobiety, pomocy w rozpoznaniu potrzeb szkoleniowych kobiet, warunków pocucia komfortu na szkoleniu;
- godzenia życia zawodowego i rodzinnego – obejmujący politykę godzenia obu elementów;
- lokalnych koalicji – obejmujący przede wszystkim identyfikację potencjalnych uczestników lokalnych koalicji.

W badaniu FGI w obszarze „Pracownicy 50+ na obszarach wiejskich” poruszono następujące kwestie problemowe:

- wprowadzające – dotyczące aktywności zawodowej na obszarach wiejskich, powodów odejścia na emeryturę;
- reorientacji zawodowej – dotyczące m.in. potrzeb i kierunków reorientacji zawodowej na obszarach wiejskich, popularności szkoleń wśród mieszkańców w wieku 50+ na obszarach wiejskich, rodzajów szkoleń, w jakich uczestniczą te osoby, pomocy w rozpoznaniu potrzeb szkoleniowych;
- lokalnych koalicji – obejmujące przede wszystkim identyfikację potencjalnych uczestników lokalnych koalicji.

Z kolei w badaniu FGI w obszarze „Pracownicy 50+ w MŚP” poruszono takie kwestie problemowe, jak:

- wprowadzające – dotyczące aktywności zawodowej starszych pracowników w MŚP, powodów odejścia na emeryturę, przejścia na rentę;
- szkoleniowo-doradcze – dotyczące m.in. popularności szkoleń wśród pracowników w wieku 50+, rodzajów szkoleń, w jakich uczestniczą, pomocy w rozpoznaniu potrzeb szkoleniowych, warunków pocucia komfortu na szkoleniu;
- polityka zarządzania wiekiem – dotycząca popularności stosowania polityki zarządzania wiekiem, intermentoringu, elastycznych form pracy;
- lokalne koalicje – obejmujące przede wszystkim identyfikację potencjalnych uczestników lokalnych koalicji.

Badania jakościowe metodą zogniskowanych wywiadów grupowych zrealizowane zostały w okresie lipiec – wrzesień 2010 roku.

Uczestnikami wywiadów były celowo dobrane osoby, charakteryzujące się określonymi cechami. Do udziału w badaniu „Kobieta 50+” zaproszone zostały pracujące kobiety w wieku 50+. Celem zapewnienia sprawnego przebiegu realizacji badania i jego wysokiej efektywności oraz uzyskania pełnych informacji z każdego obszaru badawczego zaproponowano dobór uczestniczek pracujących w obszarze doradczo-szkoleniowym, godzenia życia zawodowego i rodzinnego oraz w instytucji rynku pracy i mediów. W badaniu „Kobieta 50+” uczestniczyło 9 respondentek. Wszystkie kobiety były w wieku powyżej 50 lat (średnia wieku 54,5 roku), 7 z nich posiadało wykształcenie wyższe 2 – średnie.

W badaniu „Pracownicy 50+ na obszarach wiejskich” wzięło udział 12 osób związanych zawodowo z rolnictwem, w tym 8 mężczyzn i 4 kobiety. Średnia wieku wyniosła 43 lata. Wśród uczestników 5 ankietowanych stanowili rolnicy, 9 posiadało wykształcenie wyższe, zaś 3 – średnie.

Do badania „Pracownicy 50+ w MŚP” zaproszono 9 przedstawicieli podlaskich pracodawców (4 kobiety i 5 mężczyzn). Wszyscy respondenci posiadali wykształcenie wyższe. Średnia wieku badanych to 39 lat. Czterech z nich pracowało w przedsiębiorstwie zatrudniającym do 9 osób, trzech – w firmie zatrudniającej do 249 osób, jeden ankietowany zaprezentował przedsiębiorstwo zatrudniające do 49 osób i jeden – firmę zatrudniającą powyżej 250 osób.

5.2. OBSZAR „KOBIETA 50+”

5.2.1. AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA KOBIET W WIEKU 50+

Utrzymanie aktywności zawodowej kobiet w wieku powyżej 50 lat wymaga w opinii respondentek przychylności samych pracodawców. Pracodawcy patrzą przede wszystkim przez pryzmat rachunku ekonomicznego. Niestety, stanowisko pracy kobiety w wieku 50+ może być droższe w utrzymaniu niż kobiety w młodszym wieku. Pracodawcy woleliby zatrudniać pracownicę młodą z dużymi kwalifikacjami: *zna siedem języków, 20-letni staż i 25 lat*.

Należy zwrócić uwagę, że stanowisko pracy kobiety po 50. roku życia jest także droższe z uwagi na posiadane przez nią doświadczenie. Oznacza to, że pracodawcy często zatrudniają osoby młode, którym mogą mniej zapłacić.

Przedsiębiorca patrzy na stanowiska, zajmowane przez kobiety w wieku przedemerytalnym, przez pryzmat rachunku ekonomicznego. Jeżeli okazuje się, że jest to bardzo, bardzo drogie stanowisko, to wcale nie będzie go utrzymywał i woli zatrudnić taką, jak to fajnie mówimy, „zna siedem języków, staż 20-letni i 25 lat”, zwłaszcza jeżeli może jej mało zapłacić na tym stanowisku.

Niezmiernie ważne jest też wewnętrzne przekonanie samych kobiet, ich motywacja i determinacja do pracy. Należy rozgraniczyć wewnętrzną motywację od nacisków otoczenia zewnętrznego, czyli na przykład nastawienia pracodawców.

I dla mnie zawsze najważniejszą sprawą – mówię o sobie – była ta motywacja wewnętrzna. My bardzo często szukamy jak gdyby powodów w świecie zewnętrznym, które są dla nas usprawiedliwieniem. Ja wielokrotnie spotykałam się z najróżniejszymi pracodawcami i zawsze się z nimi dogadywałam, dlatego że oni nie patrzyli na mnie przez pryzmat mojego wieku, nawet czasami umiejętności, bo wiedzieli, że mogę to pokonać od zaraz, tylko patrzyli na mnie przez pryzmat takich motywacji, otwartości, gotowości.

Pomimo to, kobietom w tym wieku towarzyszy często strach przed utratą pracy. Chciałyby w spokoju doczekać emerytury.

Chyba w tym wieku bardzo, bardzo kobiety boją się utraty pracy (...), to jest potworne zagrożenie, potworne.

Oby mnie nie zwolnili i dali mi tam do tej emerytury doczekać.

Interesującą kwestią, którą poruszyły ankietowane jest odmienne traktowanie pracowników w wieku 50+ przez pracodawców prywatnych i z sektora publicznego. Lepszą sytuację mają kobiety pracujące w publicznych instytucjach.

W zależności, gdzie się pracuje, jaki to jest pracodawca, czy to jest jednostka samorządowa „tzw. ”, to na pewno na to się inaczej patrzy.

5.2.2. POWODY REZYGNACJI Z PRACY

Jednym z powodów odejścia kobiet na emeryturę jest prawnie zagwarantowane prawo do emerytury w określonym wieku, a także możliwość wcześniejszego przejścia w stan zawodowego spoczynku. Pracodawcy sami często proponują kobietom odejście na wcześniejszą emeryturę.

Są kobiety, które były wypchnięte już na świadczenie przedemerytalne: „To Pani sobie na tym świadczeniu doczeka emerytury”.

Wprowadzony okres ochronny (przyp. art. 39 Kodeksu pracy stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku) w opinii respondentek jest demotywujący dla kobiet.

Do 56 lat, do ukończenia 56, bo te 4 lata jeszcze tam chronią, chociaż tam niekoniecznie chronią.

W okresie ochronnym kobiety często nie doksztalcają się, nie podnoszą swoich kwalifikacji, uważając takie działania za zbędne.

Nie chce mi się iść na kurs, nie chce mi się uzupełnić mojej wiedzy, bo po co; przecież ja już niedługo odchodzę na emeryturę.

Bo mi się nie oplaca.

Bo nie chce mi się.

Niech się młodzi uczą.

Sama jestem panią w tym wieku i bardzo bym miała problem, na pewno bym miała problem, jak wszystkie babki, które są zwalniane przed osiągnięciem wieku emerytalnego a z drugiej strony jako pracodawca, gdybym ja takie panie miała u siebie – całe szczęście, że nie mam – które tylko i wyłącznie odliczają do emerytury, czują się zwolnione z dalszego kształcenia, powiedzmy, podnoszenia swojej wiedzy itd. to pewnie byłoby to dla mnie bolesne, jakkolwiek nie miałabym skrępow, żeby taką panią niestety zwolnić. Ja wiem, że to działam przeciwko nam, tym

paniom tutaj w naszym wieku, ale no nie wiem dla wielu moich znajomych jest to zjawisko powiedziałabym często występujące. Taki okres ochronny, byle do emerytury doczekać.

Niektóre ankietowane wprowadzenie ustawowego przejścia na emeryturę (wieku 60 lat dla kobiet) traktują jako działania dyskryminujące kobiety. Z kwestią emerytury wiąże się powielanie wzorców zachowania wyniesionych z domów. Oznacza to, że kobiety często postępują tak jak otaczające je matki, babcie, kuzynki.

Czy to nie bierze się z tradycji, bo kiedyś, prawda, nasze mamy, nasze babcie przechodziły na emerytury w określonym wieku?

Wysokość emerytury także stanowić może dodatkową zachętę do zakończenia aktywności zawodowej, podobnie jak zły lub pogarszający się stan zdrowia.

Ja osobiście bym się czuła tak jak się czuję w tej chwili i stan zdrowia by mi pozwalał, na pewno bym chciała pracować... dłużej.

5.2.3. AKTYWNOŚĆ SZKOLENIOWA KOBIEŃ W WIEKU 50+

Kobietom po 50. roku życia często brakuje motywacji do udziału w różnego rodzaju szkoleniach, dlatego też powinni z nimi pracować psycholodzy, doradcy zawodowi. Do takich kobiet – potencjalnych beneficjentek – kierowane są projekty finansowane ze środków unijnych, w których to wnioskodawcy oferują wsparcie doradcze i psychologiczne oraz szkoleniowe. Wojewódzki urząd pracy również udziela tego typu pomocy. Jest to wyspecjalizowana jednostka do planowania kariery zawodowej, pracująca nie tylko z osobami bezrobotnymi, ale też z pracującymi. W propozycjach do kształcenia istotny jest sposób przekazywania informacji na ten temat.

Człowiek, który jest w dołku psychicznym, ma określoną ilość lat, jak natrafi na coś takiego, to samo przebicie się przez tę nomenklaturę unijną i urzędniczą jest dla niego bardzo dużym obciążeniem. Podobnie z folderami, zawsze jest jednak takie poczucie, że „to jest inna bajka”, „to nie moje”, „ja tam nie mam pieniędzy”, „nie rozumiem, o czym tu piszą”.

Zmienić język komunikacji, moim zdaniem, żeby dostosować... pokazywać konkretne kobiety, którym się udało.

Kobiety w wieku 50+ raczej rzadko uczestniczą w kursach i szkoleniach. Jak wcześniej wspomniano, wynika to z ich raczej niskiej motywacji, a także braku funduszu szkoleniowego pracodawców. Respondentki nie chciałyby, aby tworzone były specjalne grupy szkoleniowe, kształtowane według wieku, choć mogłoby to zapewnić komfort na szkoleniu, szczególnie dla osób bardziej nieśmiały i wycofanych. W zróżnicowanej grupie możliwa jest natomiast wymiana doświadczeń między pokoleniami. Warto natomiast dostosować narzędzia pracy stosowane podczas szkolenia do wieku. Z biegiem lat przyswajanie nowej wiedzy jest bowiem coraz trudniejsze.

Chłonność umysłu jest inna, skupienie jest inne.

(...) dziecko ma czystą kartę, ono dopiero się uczy. Natomiast my mamy zapakowany mózg, mamy tak duży natłok tych informacji, że nam trzeba... Dziecku wystarczy pokazać obrazek i ono już ma wiedzę z tego tytułu. U nas się to dzieje zupełnie inaczej (...).

Kobietom po ukończeniu 50 lat powinno się zaoferować kursy komunikacji, by mogły one poznać pojęcie asertywności. Ważne są także podstawy zarządzania i umiejętność obsługi komputera, trening kreatywności.

Elementem istotnym, choć niewypowiedzianym wprost, jest intermentoring. Pracodawcy powinni korzystać z doświadczenia osób starszych w celu przekazania wiedzy młodszym członkom zespołu.

Mądry pracodawca pomiesza zespół, będą osoby z doświadczeniem i będą osoby młode, ale wbrew pozorom wiedzy nie nabywa się w ciągu miesiąca czy pół roku. To jest proces, to nie jest stan (...).

5.2.4. PROBLEM GODZENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO

Po pięćdziesiątce także może pojawić się problem godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym. Dotyczy to przede wszystkim opieki nad rodzicami, którzy wchodzą w wiek geriatryczny oraz opieki nad wnukami. Z wagi jednak na coraz większą liczbę ośrodków opieki nie powinno to stanowić problemu dla kobiety, która faktycznie chce pracować. Kobiety w tym wieku posiadają unikalne zalety takie, jak: doświadczenie i staż pracy, ponadto nie odchodzą na urlopy macierzyńskie i wychowawcze.

Są zalety – mianowicie takie przeciwstawne kobietom bardzo młodym: już nie urodzi, nie pójdzie na macierzyński, nie pójdzie na wychowawczy, nie będzie odmawiała wyjazdu na dłuższą delegację czy dłuższe szkolenie, bo jest dyspozycyjna, absolutnie dyspozycyjna.

Pracodawcy nie prowadzą polityki zarządzania wiekiem. Jako przejaw takiego działania wskazywane są ścieżki kariery zawodowej funkcjonujące w firmach. Ankietowane kobiety uważają, że polityka zarządzania wiekiem powinna dotyczyć nie tylko osób w wieku 50+, ale wszystkich pracowników, niezależnie od wieku.

Są u nas takie no... funkcjonują ścieżki rozwoju zawodowego pracowników. Bez względu na to, czy pracownik ma lat..., jest w moim wieku..., czy pracownik dopiero przyjęty, ale takie ścieżki rozwoju zawodowego w mojej firmie funkcjonują i one są jak gdyby skrupulatnie realizowane. Uczestniczy w tym dyrektor, uczestniczą pracownicy, jest to realizowane i one są wyznaczane jakieś tam trendy i strategia itd. Ja nie rozumiem, dlaczego akurat tutaj rozgraniczać 50+ (...).

5.2.5. LOKALNA KOALICJA

W opinii respondentek cenne byłoby powstanie lokalnej koalicji działającej na rzecz wzrostu aktywności zawodowej kobiet. Powinny wejść w nią instytucje rynku pracy (WUP, PUP), media, NGO-sy, zrzeszenia przedsiębiorców (np. Izba Przemysłowo-Handlowa, Białostocki Klub Biznesu), a przede wszystkim sami pracodawcy i przedsiębiorcy.

5.2.6. PODSUMOWANIE

Utrzymanie stanowiska pracy kobiety w wieku 50+ w dużej mierze zależy od rachunku ekonomicznego. Pracodawcy nie tworzą ścieżek kariery zawodowej, co oznacza brak zainteresowania zarządzaniem zasobami ludźmi i wiekiem.

Kobiety w tym wieku, według respondentek, mają typowe wady, w tym mniejszą wydajność powodowaną często stanem zdrowia i zmniejszającą się wraz z wiekiem chłonność umysłu, powodującą na przykład wydłużanie się czasu przyswajania nowych informacji. Posiadają też unikalne zalety: wiek minimalizuje ryzyko odejścia z pracy w związku z urlopem macierzyńskim czy wychowawczym; „odchowane” dzieci minimalizują ryzyko absencji związanej z opieką nad potomstwem; są dyspozycyjne; mają doświadczenie i staż pracy. Mimo to, obawiają się zwolnienia z pracy, chociaż obowiązuje tzw. okres ochronny.

Podkreślono korzyści płynące z tworzenia zespołów pracowników w różnym wieku. Wiążą się z tym techniki *coachingu* i intermentoringu. Uregulowania prawne, sugerujące kobietom wcześniejsze w stosunku do mężczyzn odchodzenie na emeryturę, mogą być wykorzystywane przez pracodawców, co według respondentek można uznać za krzywdzące.

Zastąpienie płacy emeryturą (stosunek potencjalnej wysokości otrzymywanych płatności transferowych do wysokości płacy w poprzednim/ostatnim miejscu pracy) utrudnia utrzymanie pracy przez kobiety po ukończeniu 50 lat a tym samym obniża motywację do godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Kobiety często wybierają przejście na emeryturę, opierając się na kalkulacji ekonomicznej.

Kobiety w wieku 50+ rzadko korzystają ze szkoleń, podnoszą swoje kwalifikacje – są w tym aspekcie bierne. W opinii respondentek powinna powstać lokalna koalicja działająca na rzecz wzrostu aktywności zawodowej kobiet.

5.3. OBSZAR „PRACOWNICY 50+ NA OBSZARACH WIEJSKICH”

5.3.1. AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+ NA OBSZARACH WIEJSKICH

W celu utrzymania aktywności zawodowej osób po 50. roku życia na obszarach wiejskich należy wskazywać tym osobom ich rolę i niezbędność w społeczności. Trzeba też zmotywować ich do działania.

Warto by o tym mówić... wytworzyć taką modę... ja nie czekam już tylko tej emerytury czy śmierci, ale to głupie, bo ona sama przyjdzie... tylko no właśnie czegoś szukam i m.in. chcę się zajmować swoim sąsiadem, ale ja chcę się zajmować, a może przy okazji jeszcze zarobić. Jest to bardzo potrzebne.

W tym względzie istotna jest praca psychologów i doradców zawodowych, którzy mają bezpośredni kontakt ze starszymi mieszkańcami wsi.

Czyli jest to rola w takim wypadku doradców zawodowych, psychologów? Tak, czyli wytworzenie atmosfery w środowisku wiejskim, że nie czekamy, tylko szukamy, bo to... po 50 latach przeżycia masz багаż, tylko jeszcze jedno... trzeba czasami pokazywać te przykłady, że można coś zrobić, no i żeby ci ludzie po 50 pewnych rzeczy się nie bali, że może tam nie poradzę i dobrze, że są tam te komputerowe szkolenia, które nie to, że może się przydadzą, ale tworzą taką, że coś potrafię..., bo wiele osób mówi „ja już nic nie umiem”.

Jednocześnie niezmiernie ważne jest, by projektodawcy pamiętali o zaplanowaniu takich działań w składanych projektach.

Aktywność zawodowa na obszarach wiejskich, w opinii respondentów, przejawia się przede wszystkim w pracy w gospodarstwie rolnym. Rolnicy często przekazują swoje gospodarstwo, odchodząc formalnie na emeryturę strukturalną, jednakże faktycznie nadal sprawują funkcję głównego gospodarza.

Osoba przekazująca gospodarstwo pozostaje nadal aktywna i niejako nadal zarządza tym gospodarstwem... można powiedzieć..., jak sami rolnicy mówią, na etap kontroli, jak kontrola przyjedzie to on w garnitur... wskakuje.

Zdaniem ankietowanych, taka sytuacja wynikać może m.in. z tradycji wspólnego wielopokoleniowego mieszkania i pracy w gospodarstwie rolnym.

Bo na Zachodzie młody od razu szuka nowego siedliska... a u nas zostają razem, to jest ta różnica jak do ludzi tych dotrzeć... oni są razem z tymi młodymi.

Ponadto osoby w wieku 50+ należą do liderów opinii publicznej, kształtujących całe środowisko wiejskie.

Pamiętajmy też, że osoby po 50. roku życia to też ważna jest grupa społeczna, opiniotwórcza, opiniotwórcza... tak naprawdę oni rządzą wsią.

Ta grupa osób to ona jest bardzo ważna dla wsi, ona tworzy tą wieś, to są ludzie naprawdę znający się, mający doświadczenia, różnego rodzaju pozytywnych i negatywnych, ale to bardzo takie pokazanie im... różnego rodzaju rozwiązań jest to bardzo, bardzo ciekawe..., bo... bo to zmienia też oblicze całej wsi i człowieka.

Praca w gospodarstwie rolnym lub pełnienie innych obowiązków jest, zdaniem respondentów, formą aktywności zawodowej osób po 50. roku życia. Ci ankietowani mogliby świadczyć odpłatnie usługi związane z opieką nad innymi osobami starszymi (spoza rodziny).

Czy w ramach wymiany sąsiedzkiej, czy można być pracownikiem np. ośrodka, które na wsiach się budują... ośrodek pobytu jakiegoś tam... nie wiem... dziennego.

Inną metodą przedłużenia aktywności ekonomicznej jest praca w turystyce wiejskiej, wynajem pokoi, kajaków, konserwacja sprzętu, zatrudnienie na stanowisku ogrodnika czy budowlanca.

Jest to rozwiązanie, część tych domów jest dużych na wsiach, bardzo duża część wolno stojących, młodzi wyjechali i można się tym zajmować, oczywiście o ile jest zapotrzebowanie.

A przykład kwestia wynajmu kajaków, taka osoba po pięćdziesiątce może się tym zająć, ale nie nazywajmy tego turystyką, ale przedsięwzięciem z zakresu turystyki wiejskiej, bo są to dwie różne rzeczy.

Myślę, że mogłaby to być propozycja dla mężczyzn, umiejących to robić albo w wyspecjalizowanych niektórych robotach budowlanych wykończeniowych, bo to nie jakieś tam budowanie, że przychodzi ekipa jakiś tam partaczy i buduje z cegły tylko do wykończeniowych rzeczy, że coraz więcej takich usług ludzie potrzebują, nie jest do polbruku, ale do takich rzeczy stolarsko-wykończeniowych... to myślę, żeby ktoś był ta przeszkolony i tak nabył wiedzę toby mógłby znaleźć zatrudnienie.

(...) kogo ja bym dzisiaj zatrudnił??? Orodnika.

5.3.2. SZKOLENIA DLA PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+ NA OBSZARACH WIEJSKICH

Osobom w wieku 50+ należy przede wszystkim zapewnić odpowiednie szkolenia. Trzeba podkreślić, że na obszarach wiejskich od dłuższego czasu realizowane są działania aktywizujące, reorientujące w kierunku nowych zawodów czy umiejętności.

Kilka lat jesteśmy w Unii Europejskiej... te środki trafiały na tereny wiejskie przeznaczone na edukację, z których właśnie ci ludzie korzystali do tej pory, jak również środki z POKL-u i wcześniejszego okresu programowania.

Musimy brać pod uwagę, że część tych osób ma jakiś bagaż doświadczeń edukacyjnych za sobą i warto by skierować do nich takie programy, które po pierwsze nie

byłyby nudne, po drugie były aktywizujące, a po trzecie dawały im możliwość kontaktu z pracodawcą.

Uczestnicy FGI zwrócili także uwagę na kwestię dostosowania oferty szkoleń do potrzeb lokalnego rynku pracy. Zauważono, że jedynie szkolenia w powiązaniu z możliwością utworzenia miejsca pracy mogą odnieść pożądany skutek.

Czyli trzeba dla tych osób po prostu na obszarach wiejskich dostosować po pierwsze ofertę do potrzeb rynku pracy i dodatkowo jeszcze pomóc przy uruchomieniu... w ramach projektu powinny być środki na rozpoczęcie tej działalności, na utworzenie miejsca pracy.

Z perspektywy ośrodka pomocy zgodzę się z tym, bo mamy, obserwujemy, że dużo osób posiada przygotowanie zawodowe nieadekwatne do zatrudnienia, kasy fiskalne, wózki widłowe, mają dużo szkoleń, a gdzie te zatrudnienie? Pracodawca potrzebował kiedyś pracownika, składał zapotrzebowanie i było szkolone w miejscu pracy, a teraz...

Ogólnie należy stwierdzić, że rolnicy chętnie korzystają ze szkoleń i dodatkowego zatrudnienia, np. przy pracach interwencyjnych. Są to najczęściej szkolenia bardzo praktyczne, dające twarde kwalifikacje, a powinny być to szkolenia ukierunkowane na ogólny rozwój i zmianę świadomości.

Prawo jazdy, wózki widłowe... powinni korzystać ze szkoleń dających ogólny rozwój, zmianę myślenia... to jest trudne... natomiast najłatwiej jest to... prawo jazdy... to już idę... natomiast takich szkoleń co zmieniają świadomość to... o... jest trudno znaleźć..., bo co mi to daje.

O szkoleniach rolnicy dowiadują się najczęściej od pracowników ośrodków doradztwa rolniczego, w urzędach gmin, z lokalnych gazet, od proboszczów w parafiach.

Na pewno u pana wójta..., zamieszczamy informację w naszej gazecie..., na sesji (...) zapraszamy sołtysów do współtworzenia, (...) następnie do księdza, czyli... z ambony.

5.3.3. PRZYCZYNY ODEJŚCIA NA EMERYTURĘ

Jako najczęstsze przyczyny wcześniejszego odejścia rolników na emeryturę, przejścia na rentę, zaprzestania aktywności zawodowej wymieniano stan zdrowia, przekazanie gospodarstwa za rentę, procesy restrukturyzacyjne na wsi.

Stan zdrowia, dofinansowanie, przekazanie gospodarstwa za rentę, procesy restrukturyzacyjne na wsi. Jest teraz gorący okres, zmienia się struktura gospodarstw i gospodarstwa... nie ma, po prostu się powiększają, skala produkcji się powiększa i to jest bezpośrednio z tym związane, że właśnie efekty niekoniecznie się zwiększają, ale właśnie takie efekty, gdzie następuje łączenie gospodarstw no i to jest główny ten..., a w ślad za tym idzie jakieś dofinansowanie.

5.3.4. REORIENTACJA ZAWODOWA NA OBSZARACH WIEJSKICH

Reorientacja zawodowa na obszarach wiejskich jest niezmiernie ważna. Wynika ona z faktu, iż niewiele jest gospodarstw zapewniających dochód rodzinie.

Coraz mniej gospodarstw, które dają zatrudnienie i trzeba szukać dodatkowych, alternatywnych, dodatkowych dochodów, bo gospodarstw, które potrafią utrzymać rodzinę rolniczą 20-30%.

Reorientacja ta powinna iść z w parze z możliwością założenia własnej działalności a w związku z tym z dofinansowaniem takim, jakie otrzymują np. bezrobotni.

Teraz powiem, jaka jest szansa znalezienia zatrudnienia... Osoby nie tylko 50+, 60+, jakie oferty trafiają... Od tego trzeba zacząć: barman, pomoc kuchenna, jakiś stolarz, no wiadomo, jakie są, każdy wie... Nie ma takich konkretnych ofert pracy... też jest ciężko... Ja wychodzę z założenia, że przez takie szkolenia nie da się konkretnych kwalifikacji... poparte jeszcze możliwością sfinansowania miejsca pracy właśnie dla siebie na wsi to ja nie wierzę, patrząc na wieś, tam są sklepy, są miejsca do dystrybucji sprzętu, jeżeli jeden funkcjonuje, to mało kiedy drugi powstanie taki konkurencyjny... no różnicowaniem my się zajmujemy rolnik... na naszym powiecie, gdzie jest typowe rolnictwo tam jest z turystyki to trzeba usprzątować... nie ma możliwości zdobycia konkretnego zawodu i nie ma pieniędzy na..., by uruchomić tą działalność to po prostu, te szkolenia są przejadane...

Dalbym im kurs na zakładanie działalności gospodarczej... 30-40 tysięcy na rozwój. Tak jak jest to... cieszy się popularnością w powiatowych urzędach pracy... na zakładanie działalności gospodarczej... 19 tysięcy, co drugi to zakład fryzjerski..., ale coś próbują...

5.3.5. LOKALNE KOALICJE

Na obszarach wiejskich istotne jest funkcjonowanie lokalnych koalicji. Wskazano, że istnieją już na nich tzw. lokalne grupy działania, powołane w ramach inicjatywy LIDER.

Lokalne grupy działania to nowy twór... lokalne grupy działania to już są...

Projekt unijny... trwa już 4 lata... obejmują całe województwo... to już są związki gmin, bym powiedział obszarowo oczywiście... gmina może mieć tam przedstawiciela a wcale nie musi (...) związek 3 sektorów: samorządowego, biznesowego i NGO-sów, jest 16 grup, pokrywa całe województwo. Ideą jest, by ludzie łączyli się z obszaru, który ma podobne problemy i czasami jest to powiat, czasami 3 powiaty, 1,5 powiatu lub 3 gminy, województwo. Lokalne grupy działania czym się zajmują?... Dostają pieniądze..., problemami..., ile mają ludzi na danym obszarze. Są u nas bogate i biedne lokalne grupy działania i te środki przeznaczają na rzecz tych mieszkańców...

Lokalne grupy działania można by włączyć w struktury lokalnych koalicji, mających większy zasięg. Na obszarach wiejskich najlepsze byłyby koalicje o zasięgu parafii. W ich skład wchodzić powinny władze gminy, instytucje otoczenia biznesu, przedsiębiorcy, ośrodki doradztwa rolniczego.

Jaki powinien być właściwy poziom dla tych koalicji, parafii... to nie jest głupie co powiedziałem... to trochę mniejsze jak gmina i większe jak sołectw, łatwiej skrzyknąć... wieś to trochę za mało, występują nieraz konflikty zaszłości.

5.3.6. PODSUMOWANIE

Aktywność zawodowa mieszkańców obszarów wiejskich determinowana jest często ich wewnętrzną motywacją i przekonaniem o możliwości osiągnięcia jeszcze czegoś w życiu. Przejawia się ona przede wszystkim w pracy w gospodarstwie rolnym. Oznacza to, że większość osób zajmuje się rolnictwem, nie szukając dodatkowego lub innego pozarolniczego źródła dochodów. Według badanych praca w gospodarstwie rolnym lub pełnienie obowiązków w gospodarstwie jest formą aktywności zawodowej osób po 50. roku życia.

Respondenci uważają, że osoby w wieku 50+ mogłyby zwiększyć swoją aktywność ekonomiczną, świadcząc odpłatnie usługi związane np. z opieką nad innymi osobami starszymi (spoza rodziny), pracą w turystyce wiejskiej w charakterze przewodników. Jako formę aktywności wskazano także działalność związaną z wynajmem pokoi, kajaków. Dobrym zajęciem dla mężczyzn byłyby konserwacja sprzętu rolniczego, wykańczanie wnętrz oraz praca w charakterze ogrodnika.

W opinii ankietowanych na obszarach wiejskich realizowane są różne szkolenia. Są to najczęściej szkolenia praktyczne, dające twarde kwalifikacje (np. prawo jazdy kategorii C, uprawnienia operatora wózków widłowych, do prowadzenia księgowości z elementami obsługi komputera), które nie umożliwiają jednak znalezienia pracy na wsi. Są one często oderwane od potrzeb lokalnego rynku pracy. Badani sądzą, że osobom starszym trzeba zapewnić odpowiednie szkolenia, przede wszystkim ukierunkowane na ogólny rozwój i zmianę świadomości.

Seniorzy, w opinii respondentów, chętnie uczestniczą w szkoleniach. Niestety, szkolenia te nie dają kontaktu z pracodawcą, nie ułatwiają założenia swojego przedsiębiorstwa. Rolnicy uważają, że na obszarach wiejskich przydatne byłyby działania umożliwiające rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej poprzez dofinansowanie utworzenia miejsca pracy.

Jako najczęstsze przyczyny wcześniejszego odejścia osób po 50. roku życia na emeryturę, przejścia na rentę, zaprzestania aktywności zawodowej wymieniano stan zdrowia, przekazanie gospodarstwa za rentę strukturalną oraz procesy restrukturyzacyjne na wsi.

Zdaniem ankietowanych, niezmiennie ważne jest prowadzenie działań restrukturyzacyjnych, które powinny zmierzać do zwiększenia możliwości zarobkowych mieszkańców obszarów wiejskich.

Badani uważają za potrzebne tworzenie lokalnych koalicji. Jako przykład podobnej struktury wymieniono lokalne grupy działania, utworzone w ramach inicjatywy LIDER.

5.4. OBSZAR „PRACOWNICY 50+ W MŚP”

5.4.1. POWODY WCZEŚNIEJSZEGO ZAPRZESTANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

Respondenci wskazali, że podstawowym powodem odchodzenia pracowników z pracy są uwarunkowania prawne, przez które należy rozumieć ustalenie poziomu powszechnego wieku emerytalnego w kraju.

Jeśli jest powiedziane, że od któregoś roku wolno, nawet nie wolno, ale jeśli jest określony wiek, to się wszyscy do tego grzecznie dostosowują i się bardzo cieszą, i chyba to głównie wynika z tego, że generalnie nie lubimy pracować.

Pracownicy nie chcą pracować, bo generalnie sytuacja jest taka, że korzystają z uprawnień, chcą nadal pracować, tylko strach przed utratą tych uprawnień, przed zmianami przepisów prawnych nakłania, żeby przejść na emeryturę.

Jednocześnie jednak zwrócono uwagę, że różnego rodzaju analizy rynkowe ogólnie znane wskazują, iż pracownicy w wieku 50+ to grupa o najwyższym zaangażowaniu w pracę.

Zauważa się, iż aktualne przepisy stanowią usprawiedliwienie dla dyskryminacji starszych pracowników na rynku pracy.

Jest to ostatni gwizdek (...), gdzie można bez jakiś konsekwencji prawnych pozbyć się pracownika. Po ukończeniu 60, ale no niestety jest pracownikiem chronionym i w tym momencie brak dostosowania się pracownika do nowych wymagań, warunków tak powiedzmy w „wyścigu szczurów”, bo coraz więcej młodej kadry lepiej wyszkolonej jest na rynku, którzy chcą zastąpić tych.

Innym powodem odchodzenia na emeryturę przez pracowników polskich MŚP, według ankietowanych, jest fakt, iż *nie mogą sprostać wymaganiom stawianym przez przedsiębiorców. A z drugiej strony pracodawca widząc, że te osoby mają takie a nie inne możliwości, starają się tych słabszych pozbyć.*

W tym kontekście warto dokonać analizy powodów przejścia osób starszych w stan zawodowego spoczynku przez pryzmat wykonywanych zawodów. Jak zauważył jeden z badanych, wśród zawodów można wyróżnić takie, które wymagają ciągłego zdobywania wiedzy, czyli zawody „szybko rozwijające się” oraz takie, które wiążą się ze zdobyciem konkretnych kwalifikacji i doświadczeń w dłuższej perspektywie czasu, przy czym pozyskana wiedza jest wciąż aktualna. Jako przykład podano sta-

nowiska pracy produkcyjnej w przetwórstwie mięsnym, na których trudno o zastępstwa przez młodych ludzi z dużym doświadczeniem zawodowym.

Kolejnym powodem zaprzestania aktywności zawodowej są zwolnienia, które prowadzić mogą do bardzo trudnych sytuacji dla całej organizacji.

Okazało się, że faktycznie zwolniono superfachowców, natomiast w to miejsce zatrudniono młode osoby bez doświadczenia, nie przygotowano tej młodej kadry, nie wykorzystano potencjału tych ludzi, których zwolniono, no i to się odbiło przede wszystkim na wynikach firmy, na jakości wyrobów i na, generalnie, na atmosferze, na relacjach międzyludzkich tak naprawdę.

5.4.2. WARUNKI UTRZYMANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+

Pomoc w utrzymaniu ciągłości zatrudnienia ze strony urzędów pracy oraz instytucji szkoleniowych i doradczych jest istotna dla utrzymania statusu zatrudnionych przez starszych pracowników; szczególnie, gdy następuje ich zwolnienie lub przeniesienie do innego przedsiębiorstwa: *przejście tych ludzi do innych firm, gdzie już są praktycznie warunki pracy i wymagania inne, jest naprawdę ciężkie*. Zasadna jest więc pomoc związana ze swego rodzaju *przebranżowieniem się* pracowników, co pozwoliłoby im łatwiej odnaleźć się w nowych warunkach rynkowych. Stąd też propozycja, która pojawiła się w czasie dyskusji, jest uczestnictwo w kursach: *szkolenie tych osób w odpowiednich kierunkach; szczególnie, że w tej chwili praktycznie organizacje nasze pracodawców starają się (...), nawet z uczelniami w tej chwili bierzemy udział w programach*. Przy tej okazji jednak uznano za niewłaściwe uczęszczanie na kurs jedynie z przymusu: *A kazali, to chodzę*. Sytuacja taka utrzymuje się z powodu niewłaściwego doboru uczestników do szkoleń, co prowadzi nawet do sytuacji, że *szkolenie to praktycznie rzecz biorąc (...) wymówka, żeby nie korzystać w pełni z niego jako pracownika*.

On chodzi, on czegoś się uczy – może to jest dobre, tylko dobór, dobór osób, które kierowane są na kursy w taki czy inny sposób, że jeżeli ktoś po jakiejś weryfikacji...

Zwrócono również uwagę na to, że dobrym rozwiązaniem sytuacji byłyby dopłaty do utrzymania miejsca pracy osób po 50. roku życia.

Dotacja do takiego pracownika przez państwo. Jeżeli pracodawca chce zatrudnić pracownika i mając do wyboru młodego pracownika, który przyjdzie i będzie pracował za 1 500 złotych a proszę zaproponować panu, który odchodzi na emeryturę – fachowiec naprawdę wysokiej klasy, ja mówię o fizycznych panach – i zaproponować mu 1 500 złotych jest poniżej jego godności. On nie zdecyduje się na to. Natomiast gdyby były jakieś narzędzia, instrumenty finansowania, dofinansowania takich ludzi dla przedsiębiorców to to by było bardzo łatwe do przeprowadzenia.

Stworzyć nie dla tych ludzi instrumenty, tylko dla przedsiębiorców, że jeżeli ja, zatrudniając tego pana, zapłacę mu 1 500 złotych, to drugi 1 000 on dostanie z urzędu pracy. I to będzie praktycznie motywowało go do tego, żeby on pracował (...).

Jednocześnie w trakcie spotkania dostrzeżono, że urzędy pracy oferują np. prace interwencyjne, czyli są to określone kwoty wsparcia osób na rynku pracy i dla przedsiębiorcy skierowane na osoby, które są w sytuacjach..., które są zagrożone utratą pracy. Ogólnie jednak wskazano przy tej okazji na problem, jakim jest niechęć osób bezrobotnych w wieku 50+ do poszukiwania nowego miejsca pracy.

Daję ofertę do urzędu pracy o zatrudnienie. Proszę mi wierzyć, na dziesięciu pracowników zgłaszających się ośmiu przychodzi tylko po podpis (...). Ja mam to samo, bo szukałam mistrza produkcji i miałam trzy przypadki właśnie takie gdzie, że błagali mnie, żeby im podpisać, że nie ma pracy.

Wyjściem z takiej sytuacji, w opinii badanych, mogłyby być również rozwiązania prawne w zakresie prawa pracy, dotyczące wynagrodzeń.

By państwo wprowadziło... mmm... skrócenie okresu wypłaty wynagrodzenia za czas choroby do 14 dni z 33 bądź nieodprowadzanie składki na Fundusz Pracy, to są śmieszne argumenty, bo... po co my dajemy w ogóle możliwość temu człowiekowi, i jeżeli on ma chorować? My musimy go zachęcić a nie zachęcić do tego, żeby on poszedł szybciej na zwolnienie. Przecież chodzi o to, żeby pracował, a nie poszedł i nam kosztów nie robił tak naprawdę.

Zwrócono jednocześnie uwagę na oczekiwania samego pracodawcy, który chciałby mieć takiego pracownika, który chciałby się zaangażować i nauczyć się pracy, bo też nie jest powiedziane. Szczególnie, że osoby długotrwale bezrobotne wymagają rzeczywiście bardzo specyficznego podejścia, żeby takie osoby przyzwyczaić do szukania pracy i żeby im pomóc pracować. Jednak nie jest odpowiedzialny za to doradca zawodowy czy pośrednik pracy – przesyła osobę niechętną do pracy, prawda, bo to powinny być zweryfikowane osoby, które rzeczywiście podejmą pracę i podejmą ją efektywnie, prawda, na stanowisku pracy.

Odrębną kwestią pozostaje rzadko zgłaszany problem braku zainteresowania podjęciem pracy, silnej potrzeby niezależności: *Wie Pan co, ja już 50 lat miałem szefa.*

5.4.3. BARIERY POZOSTANIA AKTYWNYM ZAWODOWO

Jedną z barier pozostania aktywnym zawodowo jest czas wolny i brak zobowiązań po przejściu na emeryturę.

Myślę, że ludzie w wieku 50 lat to są czasami naprawdę ludzie w takim wieku, kiedy dzieci wyszły z domów, są dorosłe, mają mniej zobowiązań i tak naprawdę

zaczynają się zastanawiać, co ze swoim życiem mają zrobić. To nie są takie osoby, które chciałyby do góry leżeć, bo to nie jest ten wiek, prawda.

Problem jest pobieranie emerytury przez osoby w wieku 50+ przy jednoczesnym wykonywaniu obowiązków zawodowych.

Pobierają emeryturę i (...) jeszcze pracują, i to jest, moim zdaniem, chore. Bo wolałabym, bo wydaje się, że właściwe byłoby podjęcie decyzji: albo pracujesz, albo pobierasz emeryturę – jedno oświadczenie. A pracujesz sobie na przyszłą emeryturę jeszcze większą.

Osoby po 50. roku życia aktywne zawodowo bardzo często czują się niepewnie.

Faktycznie wiek 50+ to jest wiek, gdzie ludzie wszyscy pracują, którzy chcą pracować, są dobrzy i którzy nie czują zagrożenia. Więc jeżeli chcemy utrzymać jeszcze jedną grupę osób, stwórzmy coś, żeby oni nie czuli się zagrożeni.

Jako potencjalne zagrożenie wskazano młodszych pracowników.

Prawo (...), przez szefów, przez upadek firmy... i przez inne instrumenty, które mówią o tym, że przyjdą praktycznie młode kadry.

Zasadnym byłoby obniżenie wieku ochronnego.

Zamiast podwyższać wiek emerytalny, obniżyć wiek ochronny, dać tym ludziom szansę.

Obniżyć ten status dotyczący właśnie ochrony, wiek ochronny i naprawdę będziemy mieli dobrych fachowców, bo proszę mi wierzyć po pięćdziesiątce teraz nawet, teraz w tej chwili, znaleźć dobrego fachowca jest ciężko. Wszędzie.

Zwrócono również uwagę na wpływ kultury organizacji, mającej wymiar czynnika wewnętrznego, a konkretnie na to, *jak tacy ludzie są postrzegani w organizacji.*

Problem stanowią powszechne w Polsce przekonania i stereotypy, dostrzeżone przez uczestników dyskusji.

My jesteśmy tak przyzwyczajeni albo tak nam powiedziano, że tak musi być i to jest mechanizm, który teraz się ewidentnie nie sprawdza.

Wobec tego, zmiany są konieczne.

Na niwie też takiej zmiany mentalności zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników. I już chyba Poczta Polska pokazała, że oni rekrutując byli bardziej zainteresowani osobami właśnie starszymi, a nie młodszymi. Główny argument to, że młodszy szybko rotują w poczcie, szybko odchodzą i dla nich to nie jest dobry klient. Jaka praca na poczcie jest, to mniej więcej wszyscy wiemy. Typowo nie dla młodych a bardziej dla starszych i się sobie głównie nastawiają na starszych, na starsze osoby.

Podczas rekrutacji pracodawcy zwracają uwagę na wiek ubiegającego się o pracę.

Nie będę zatrudniał tą osobę, bo wiem, że ona tylko 5 lat u mnie może być.

Takie podejście tkwi również w świadomości społecznej pracowników i ogólnie społeczeństwa jako całości.

Jednym ze sposobów, by pracownicy nie korzystali z prawa do wcześniejszej emerytury jest zmiana mentalności.

Odciąć tą filozofię, mentalność, że ta osoba ma pracować tylko do 60. roku życia albo powiedzieć, że każdy pracuje tyle, ile chce, bo uznaje, że jest sprawny, jest zdrowy, jest intelektualny i może świadczyć tą pracę, więc może pracować do 70. roku życia.

Jako przykład podano sektor nauki.

Głupotą byłoby, gdybyśmy coś takiego zrobili na uczelniach i powiedzieli, że profesor, który dopiero może tą swoją wiedzę zdobyć x czasu rzeczywiście pożytkować, powiedzieć: „Nie. Kończysz pracę, uciekasz z uczelni, bo już jesteś... stary tak”. Głupota czysta.

Zauważono, że każdy pracownik, szczególnie w warunkach kształtującej się współcześnie gospodarki opartej na wiedzy, posiada cenne umiejętności.

Jest pracownikiem i przez swój ten balans czasu zdobył jakąś wiedzę, umiejętność w jego wydaniu bardzo cenną i on się tym może dopiero pochwalić, podzielić, wykorzystać.

Jednak w społeczeństwie dominują negatywne stereotypy, związane z procesami starzenia się, przyzwolenie na dyskryminację ze względu na wiek, a także ograniczenia prawne.

Pracodawca też by nie miał takich obaw, gdyby wiedział, że ta osoba może pracować do 70. roku życia. Dlaczego nie?

Obecnie zaś 4-letni okres ochronny przysługuje każdemu pracownikowi.

Istnieje taka obawa właśnie, że ten okres ochronny, te 4 lata, które są, to są dla pracodawcy... Taki sygnał, że on może sobie położyć, położyć się i tak naprawdę sobie przeleżeć. Chyba, że (...) znajdę zarówno argumenty dyscyplinarne, ale tak naprawdę człowiek jest człowiekiem nie do ruszenia. Tak nie powinno być.

5.4.4. KORZYSTANIE ZE SZKOLEŃ PRZEZ PRACOWNIKÓW W WIEKU 50+

Pracownicy w wieku 50+ chętnie, zdaniem przedstawicieli podlaskich MŚP, korzystają ze szkoleń. Jednak z wysyłaniem pracowników na wykłady, kursy i warsztaty pojawia się problem wyłączania pracownika ze stanowiska pracy. Oznacza to, że pracownik nie uczestniczy wówczas aktywnie w swojej pracy, *ponieważ idzie na szkolenie*. Kwestia ta, w opinii niektórych z badanych, zależy od kultury organi-

zacyjnej firmy. Stosunek pracowników do szkoleń kształtowany jest także poprzez odpowiedni dobór tematów.

Jeśli jeden pracownik 50+, 30+ albo 20+ jest kierowany przez szefa: „Tam masz iść na szkolenie”. Jego to nie interesuje. Idzie, bo szef go wysłał. I następny mówi: „Jezus...”. I tamten jest zniechęcony – i tak to idzie. Więc w tym momencie wysyłanie przez pracodawcę, bo trzeba wysłać na szkolenie jest totalną bzdurą.

Konieczne jest zastanowienie się nad tym, czy umiejętności, wiedza i kwalifikacje, przekazywane podczas szkolenia, odpowiadają danemu stanowisku pracy. Ogólnie dominuje dość przypadkowy dobór szkoleń i wskazana relacja zachodzi bardzo rzadko, na co zwracają uwagę respondenci.

Poza samym pracodawcą wśród innych źródeł informacji o realizowanych szkoleniach i możliwościach uczestniczenia w nich wyróżniona została poczta pantoflowa. Jest to forma najszybszego przekazu tego rodzaju informacji. Pracodawcy i pracownicy otrzymują bardzo wiele tego typu komunikatów, nie mają jednak ani czasu, ani chęci tych informacji weryfikować.

Rozmawiam z kolegą i on właśnie prowadzi firmę i on mówi: „Wiesz to przychodzi do nas tego dużo, my jesteśmy zawałeni tym wszystkim, ale chętnie bym na takie coś pojechał”. Ja mówię: „Ale przecież dostałeś”. – „No wiesz, a kto zwraca na to uwagę”.

Poczta pantoflowa z jednej strony pozwala na swego rodzaju selekcję otrzymywanych informacji i zdanie się na sprawdzone rozwiązania. Z drugiej strony jednak poleganie na niej może oznaczać podatność na manipulację i brak strategicznej perspektywy w zarządzaniu zasobami ludzkimi.

Poza tym zauważono, że źródło informacji, jakim jest Internet często nie sprawdza się. Przyczyna tkwi w tym, że znaczna część ludzi w wieku 50+ rzadko korzysta z takich urządzeń pracy i komunikacji jak komputer.

Ponadto pojawił się pomysł tworzenia przez instytucje szkoleniowe baz danych osób, które ukończyły 50 lat.

Bazę danych osób po pięćdziesiątce, do których chcecie albo chcemy dotrzeć. Może stworzyć bazę danych osób.

Według przedstawicieli podlaskich MŚP najczęściej realizowane są szkolenia poświęcone nauce języków obcych, związane z księgowością i komputerowe.

Komputerowe, komputery, grafika komputerowa, księgowe, języki obce.

Powinny one być, zdaniem badanych, przede wszystkim interesujące.

Ciekawe, zachęcające, czyli praktycznie...

Zasadnym jest, aby prowadzący takie szkolenia – osoba już ze znaczącym doświadczeniem zawodowym – zdołała zaangażować starszego pracownika.

Przy okazji omawiania kwestii szkoleń jeden z respondentów zwrócił uwagę na niedostrzeganie przez pracodawców potrzeb pracowników, szczególnie gdy osoby mają duże doświadczenie, lecz pewne braki związane np. z obsługą komputera, uniemożliwiające realizowanie zadań na stanowisku pracy.

One się czują takie gorsze, a brakuje im takich podstaw czasem i takiego pokazania, że to nie jest coś nie wiadomo.

Tacy pracownicy przeważnie nie mają odwagi powiedzieć o swoim problemie, który jest dla nich w pewien sposób wstydlivy.

Jeżeli szef zauważy coś takiego, że jest bardzo ceniona osoba, że jest bardzo dobry fachowiec to [powinien] zrobić coś, żeby ona nie musiała czuć się.

Padło nawet stwierdzenie, że wobec procesu starzenia się zasobów pracy konieczne jest również merytoryczne przygotowanie samych właścicieli przedsiębiorstw (*szkolenie potrzebne jak być dobrym szefem*). Postawiono wręcz pytanie o to, *która szkoła, która praktycznie rzecz biorąc uczelnia, czy która firma, która kształci, szkoli szefów?* Co więcej, zwrócono uwagę na to, że pracodawcy niezwykle rzadko są uczestnikami szkoleń.

Praktycznie rzecz biorąc nie byłem jeszcze na spotkaniu, gdzie przyjechałoby szefowie. Kiedyś jeździłem: dla kadrowych prawda (...), a praktycznie rzecz biorąc szefów spotyka się tylko na spotkaniach.

Zaangażować zarządy i pokazać im takie właśnie szkolenie. Oczywiście w o wiele krótszej wersji, żeby się nie denerwowali, ale gdzieś tam zaznaczyć, pokazać, że coś takiego się dzieje.

Osobą odpowiedzialną za doradztwo w zakresie szkoleń powinien być pracownik działu szkoleń.

W poprawnie funkcjonującej firmie jest coś takiego jak plan szkoleń, który się buduje na bazie zapotrzebowania na takie szkolenia i główny przełożony zna potrzeby, przynajmniej powinien znać potrzeby i według tego powinien jakiś tam plan tworzyć.

To jest chyba rzadkość.

Niemniej raczej rzadkością będzie ktoś, kto ma takie problemy no jakby wynikające z samego faktu, że ma ileś tam lat.

Sytuacja taka może rodzić jakieś tam takie frustracje i osoby [w wieku 50+] mogą się czuć niepewnie.

Niezrozumienie i niedostrzeganie problemu zarówno utrzymania aktywności zawodowej przez pracowników po 50. roku życia, jak i zjawiska starzejącego się społeczeństwa sprawia, że konieczne będzie zwrócenie się firm po pomoc.

Do fachowców, do doradców, typowo doradców czy zawodowych czy psychologów nawet, którzy powiedzą, że świat się nie kończy na pięćdziesiątce.

Zdaniem jednego z badanych, być może jakiś rodzaj wsparcia w tym zakresie powinny oferować podmioty, jakimi są urzędy pracy. Innym rozwiązaniem byłoby wsparcie ze strony izb handlowych.

Takie rozumienie problemu wynika z faktu, iż w odniesieniu do osób w wieku 50+, bardziej niż w przypadku innych grup pracowników, ważne okazuje się doradztwo w sprawie szkoleń.

Generalnie świadomość (...) do kogo np. taką osobę, która się pojawi z potrzebą szkolenia czy przekwalifikowania skierować, dokąd, żeby ona mogła uzyskać taką właśnie fachową pomoc.

Istotne jest, aby wyjaśniono jej, jakie kompetencje posiada, a czego być może w odniesieniu do potrzeb rynkowych jej brakuje.

Z wypowiedzi uczestników spotkania można wywnioskować, że nie ma konieczności, aby przy przygotowywaniu szkoleń dla pracowników po 50. roku życia opracowywane były specjalne programy czy inne specyficzne warunki prowadzenia szkoleń. Zwrócono przede wszystkim uwagę na potrzebę *dobrych trenerów, tylko i wyłącznie dobrych trenerów.*

Nieistotne jest nawet, aby była to grupa w tym samym czy podobnym wieku.

Grupa nie ma jako takiego znaczenia. Osoba prowadząca, jeżeli jest w stanie zagospodarować, zainteresować swoim szkoleniem.

Ważniejszym od czynnika wieku jest zbliżony poziom wiedzy uczestników szkolenia oraz podobne zainteresowania. Wyjątek stanowi np. szkolenie informatyczne, kiedy oczekuje się podobnego tempa realizacji szkolenia, jak również odpowiedniego, nieco odmiennego niż w przypadku ludzi młodych, sposobu komunikowania się z uczestnikami szkolenia. W innych przypadkach, zdaniem respondentów, cenna jest obecność osób będących w różnym wieku w jednej grupie szkoleniowej.

Wymiana doświadczeń, to jest po prostu.

Sposób prowadzenia zajęć powinien być dostosowany do tej właśnie grupy.

Grupa wiekowa 50+ nie wymaga jakiejś specyfiki, gdyż *to są normalni ludzie.* Jednak, na co już wcześniej badani zwracali uwagę, przy okazji takich szkoleń powinna być możliwość współpracy i znaczącej interakcji między ich uczestnikami.

Praktycznie rzecz biorąc oni się będą lepiej czuli, jeżeli trener, mając w grupie takie osoby, skorzysta z ich doświadczenia. Jeżeli to będzie grupa z jednej strony młodszy, młodszy wiekiem, natomiast trener, który praktycznie zagospodaruje te osoby, wiedząc, żeby nie zrobić krzywdy.

Osoby po 50. roku życia same chętnie dzielą się wiedzą. Potrzebują tylko odpowiedniej okazji.

Dajmy im szansę uczestnictwa, czynnego uczestnictwa w szkoleniu, warsztaty i pod tym kątem, oni nam dużo pomogą.

Realizacja takiego szkolenia miałaby, w zależności od potrzeb, nie tylko prowadzić do uaktywnienia starszych osób w taki sposób, aby one również mogły przekazywać wiedzę. Nieraz wręcz wystarczą same *podkreślenia*. Nawet *podkreślenia* przez trenera, *jaką wartością są*.

Dzięki przyjęciu założenia o stymulowaniu wzajemnej wymiany doświadczeń podczas uczenia się starszych uczestników szkolenia możliwe są korzyści odniesione również przez samych pracodawców. Przedstawiciele MŚP wskazali, że szkolenia oparte na aktywnych metodach, zachęcające do współpracy, skłaniają do wymiany informacji, rodzą poczucie dobrze wykorzystanego czasu oraz lepszego poznania własnych pracowników.

Dowiedzieliśmy się więcej o następne szkolenie od tych ludzi – co ich boli...

5.4.5. STAN REALIZACJI POLITYKI ZARZĄDZANIA WIEKIEM

Jeden z badanych stwierdził, że *nieszczęściem jest polityka zarządzania wiekiem*, wyróżnianie wybranych grup pracowników.

Mam załogę praktycznie rzecz biorąc złożoną z różnych ludzi i gdybym faworyzował takiego, nakładał niższe obowiązki albo coś... Nie. Jeżeli już mamy zatrudniać ludzi po pięćdziesiątce, to mają być na równi traktowani jak inni.

Przesunięcia pracowników, np. ze względu na stan zdrowia, na inne stanowiska pracy czy zmiana stopnia zaangażowania w pracę powinny odbywać się w porozumieniu z nimi.

Generalnie tak się dzieje.

Najczęściej pracownicy weryfikują się sami, *ale broń Boże bez jakichś interwencji mojej ze względu na to bym powiedział: „Ty jesteś słaby, nie pójdziesz”. Zdołuje go totalnie.*

Oznacza to, że polityka zarządzania wiekiem powinna być wyznaczana nie tyle poprzez ingerowanie w pracę pracowników, co raczej przez zasadę: *obserwować, doradzać, słuchać tego wszystkiego, co jest. Przede wszystkim korzystać z wiedzy pracowników.*

Ma to miejsce w zasadzie we wszystkich przedsiębiorstwach: *w każdej firmie to jest tylko, jeżeli ktoś tego nie dostrzega to (...) ma klapki na oczach.*

W zakładach produkcyjnych np. nigdy nie pozbywano się starszych pracowników.

Tam ci ludzie, którzy starsi, już po pięćdziesiątce, może już po sześćdziesiątce, ci co po prostu nie dawali sobie rady z założmy pakowaniem towaru, do wysyłki zostali przesunięci, na inne stanowiska. Broń Boże nikt nigdy z nich nie rezygnował.

Kwestię dotyczącą zarządzania wiekiem to głównie firmy, przedsiębiorstwa czy organizacje powinny planować nie pod kątem, żeby dawać fory osobom mniej, mniej... starszym czy mniej wydajnym, ale pod kątem, żeby zadbać o odpowiednią strukturę przedziałów wiekowych w firmie.

Ogólnie przecież chodzi i o to dla przedsiębiorstwa, aby można było bezpiecznie przechodzić, kontynuować swoją działalność tak, żeby nie było tak, że w firmie są starsze osoby i raptem one z przyczyn naturalnych będą rezygnować z pracy i my zostajemy z rozpędzoną firmą w ogóle bez zaplecza kadrowego, bo ono się raptem w roku tam którymś nam wykruszy.

Ważne jest, by zarządzanie wiekiem było rozumiane poprzez pewną strukturę wiekową, żeby i młodszy, i starsi, żeby ci młodszy uczyli się od tych starszych, wymiana doświadczeń...

5.4.6. ELASTYCZNE FORMY PRACY

Uczestnicy spotkania jednoznacznie uznali, że wszystkie formy pracy są dobre.

Każda forma jest dobra, jeśli zatrudnia tych pracowników i daje im tą wizję przyszłości.

Te instrumenty nie są akurat tak istotne, prawda, czy to będzie taka umowa, czy inna, bo to kwestia tego, że obie strony się na to godzą.

Najgorsze, co może być, to właśnie pozwolić – i tu jest przyzwolenie społeczne, i urzędowe – pracy na czarno.

Praktycznie rzecz biorąc przyzwolenie z naszej strony tego wszystkiego, że pracownik odchodzi na emeryturę w wieku 55 lat czy na rentę i potem pracuje na czarno, bo jest dobrym fachowcem i każdy go weźmie. On nie musi płacić składek. On nie musi. On po prostu przychodzi i pracuje. My na to przyzwalamy, nasze prawo na to przyzwala. I dlatego nie łudźmy się, że jeżeli fachowiec będzie chciał odejść na emeryturę to go zatrzymamy – on dostanie tyle, co ma emeryturę 1 500 czy 2 000 złotych a drugie 5 000 dorobi na czarno, bo on jest naprawdę dobrym fachowcem.

W odniesieniu do stosowania elastycznych form pracy wskazano wartość elastycznego przechodzenia w stan zawodowego spoczynku.

Warto byłoby też spróbować promować czy uzmysławiać nam wszystkim taką filozofię elastycznego przechodzenia na emeryturę, bo (...) wizja tego końca pracy aktywnej zawodowej, taka dosyć przerażająca.

Często trudno jest sobie wyobrazić odejście na emeryturę (*można chodzić do pracy, a od następnego miesiąca już nie, bo ma się tą emeryturę*). Takie radykalne zaprzestanie aktywności ekonomicznej powoduje wiele ubocznych efektów.

To nawet badania mówią, że to jest bardzo niezdrowe dla człowieka – on jest, że tak powiem bardzo często, bardzo często jest to przyczynek różnych chorób i.... i... ponoć szybciej osoby... schodzą.

Dobrym rozwiązaniem jest elastyczne przechodzenie na emeryturę.

Umożliwić tym osobom, że np. pracują zmianowo czy pracują po 3 dni w tygodniu z kimś tam na zmianę itd., itd., czyli promować takie rozwiązania i pokazywać, że tak też można, tak też można, prawda, pracować tylko połowę czasu i elastycznie zmniejszać.

Takie formy pracy mogłyby np. uzupełniać zatrudnianie matek, które mają dzieci i nie mogą pracować na cały etat.

Na Zachodzie głównie takie rozwiązania formułowane, gdzie często osoby odchodzące na emeryturę, planujące odejście na emeryturę, pracują z nowo zrekrutowaną młodą osobą właśnie w takim układzie zmianowym i przekazują sobie tą wiedzę. Wiadomo, ta osoba już odchodzi, ale wypracowuje sobie następcę i tam też jest taki okres przejściowy, to nie jest tak z dnia na dzień, tylko jest taki czas, kiedy (...) te osoby mogą pofunkcjonować w firmie i tak w miarę elastycznie przejść. To są takie rozwiązania, które gdzieś tam faktycznie zostały wypracowane, gdzie bardzo niewiele o nich wiemy.

Wydaje się jednak, że gorsza od emerytury jest utrata pracy wykonywanej przez całe życie.

Ta wizja emerytury nie jest taka straszna jak wizja utraty czegoś, co się całe życie robiło.

Ludzie po pięćdziesiątce, mając wizję utraty tego, co przez tyle lat robiło, to jest dla niego naprawdę najgorsza choroba.

5.4.7. INTERMENTORING

Okazuje się, że starsi pracownicy niechętnie dzielą się swoim doświadczeniem z młodymi.

Osoby starsze jak mają przyuczyć to niechętnie przekazują tą swoją wiedzę osobom młodym, wiedząc, że ta osoba będzie na miejscu „moim”.

Przedstawiciele badanych firm upatrują tutaj rolę *jakiś instytucji, które by wsparły pracodawców.*

Najczęściej pani księgowa np. tak niechętnie siedzi i pokazuje, kręci nosem, bo, bo ona po prostu boi się przekazać swoją wiedzę, bo jak ta młodsza osoba będzie lep-

sza ode mnie, chociaż ta osoba starsza wie, że ona już nie będzie pracować. Przekazywanie wiedzy też jest problemem.

Rozwiązaniem tego problemu mogłoby być agencje.

W Białymstoku nie ma aż tak dużo tych pięćdziesięciu, będą się ubiegać do urzędu, stworzyć przed urzędem takie, taką komórkę, gdzie będą się rejestrować osoby 50-letnie a ja dla nich będę wyszukiwał pracy w firmach – oczywiście nie za darmo.

Wygląda na to, iż respondentom chodziło o formę zatrudniania pracowników, jaką jest leasing pracowniczy.

Nie pracodawca będzie zatrudniał tą osobę, tylko będzie zatrudniał pracownika ode mnie, a ja będę fakturował.

Proszę mi wierzyć, że to chyba w Białymstoku jest potrzebne, żeby było można zająć, zarejestrować się i dla mnie znajdą pracę nie jako zatrudnienie, tylko ja będę świadczył pracę.

Znaczenie ma przy tym podejście samego szefa do sprawy intermentoringu.

Dobry szef to może powiedzieć: „Odchodzisz na emeryturę pani Halinko czy Kaziu, no to ileś ci tu jeszcze miesięcy zostało to sobie poszkól tutaj tak”.

Jednak znów pojawia się świadomość problemu z młodymi pracownikami.

Ja przez tyle lat pracowałam tutaj, a tu przychodzi taki gówniarz jeden z drugim, żebym ja dla niego w ciągu pięciu minut...

Taka postawa starszego pracownika prowadzi często do trudnej dla niego samej sytuacji przed emeryturą.

Doszło właśnie do tego, że zwolniono tą osobę, ale wtedy dopiero jak dziewczyny naprawdę tak się podszkoliły, że mogły przejąć jej obowiązki.

Z wypowiedzi badanych wynika, iż ograniczeniami w prowadzeniu intermentoringu są przede wszystkim zachowania osób starszych.

A, czyli koniec – a jak nie będzie kogoś, kto mnie zastąpi, to może mi przedłużyć.

Ta osoba, która ma 50, 65 lat i chce pracować, niech pracuje.

Dobrze byłoby, aby pracownik świadomy był tego, że nie powinien czekać na wyrzucenie go z pracy.

Faktycznie w niektórych warunkach mogę sobie przedłużyć sam – niekoniecznie ktoś ma mnie wyrzucić czy coś. Jeżeli nie chcę, nie ma takiej opcji, żeby mnie wyrzucano z pracy czy..., ale jeśli chcę, to mogę wyjść, mając nawet 30 lat. Proszę bardzo – idź i dostaniesz 800-1 000 złotych, to, co zasiłek, a twoje miejsce zajmie osoba, która chce pracować, a która siedzi na zasiłku. Czyli systemy, stworzenie tych systemów jest bardzo ważne.

Niestety, w poglądach, postawach i przyzwyczajeniach osób starszych dostrzegane są nadal pozostałości *po starym systemie*. Ponadto problemem jest pogodzenie się z nową sytuacją i brak wiary w możliwość dokonania zmian, o czym świadczy często powtarzane stwierdzenie: *ich mentalność się nie zmieni*. Warto zwrócić też uwagę na postawy pracodawców, które nie zawsze są godne naśladowania.

Praktycznie rzecz biorąc, gdybyśmy zaprosili dzisiaj na spotkanie tego typu szefów firm, to na pewno by asystentki powysyłali – dla nich to już jest niepotrzebne.

Posiedli wiedzę, ale jeżeli ktoś na niższym stanowisku praktycznie rzecz biorąc posiadał większą wiedzę, bo pracuje tyle samo lat, to nie jest przez niego doceniany, prawda?

No bo, jeżeli szef mając 50+, 60 jest alfą i omegą dobry a ten pracownik, który pracuje na produkcji a ma 50 lat czy coś, to on jest kategorią niższą, to coś jest nie tak.

To tylko działa na niekorzyść dla firmy, jak się trzyma tyle czasu.

Jednocześnie wskazano, że zarządzanie a prowadzenie firmy to są dwie różne rzeczy. Często menedżer w organizacji podpisuje dokumenty tylko tak naprawdę, a być może nawet często tak naprawdę elektroniczny podpis ma sekretarka.

5.4.8. LOKALNE KOALICJE

Przedstawiciele MŚP wśród pomiotów, które powinny ze sobą współpracować wymieniali urzędy pracy oraz mikro- i małe przedsiębiorstwa. Potrzeba współpracy tego rodzaju podmiotów wynika z faktu, że wielu kandydatów do pracy nie jest dostosowanych do wymogów rynkowych.

Praktycznie rzecz biorąc (...) i szkoła, i tutaj fundacja może zorganizować spotkanie, bo tutaj z urzędu pracy załatwią grupę 15-, 20-osobową właśnie takich osób poszukujących pracy, tych 50+ i zrobić takie spotkanie i porozmawiać z nimi.

Pozwólmy się tym ludziom wypowiedzieć tylko w określonym kierunku, że jeżeli z jednej strony będzie siedzieć kilku pracodawców, którzy chcą zatrudnić, z drugiej pracowników – jakie wymagania mają jedni, co mogą dać drugim.

Zebrania przedstawicieli instytucji rynku pracy, przedsiębiorców, otoczenia biznesu i bezrobotnych pozwoliłyby na skonfrontowanie wyników rozmów.

Pierwszym elementem tego programu (tj. lokalnej koalicji) byłoby zorganizowanie takiej grupy roboczej, która praktycznie rzecz biorąc dałaby nam te tło. Mogłaby ona składać się z bezrobotnych 50+, poszukujących pracy, chcących pracować.

A potem wnioski, znowu spotkać się w takim gronie jak dzisiaj.

Zasadnym jest, aby działania w ramach takich grup roboczych zmierzały do prób lobbowania na rzecz wsparcia osób starszych na rynku pracy, tak aby państwo (...)

dało narzędzia właśnie dla urzędów pracy. Znaczenie przy tym mogłyby mieć instytucje szkoleniowe, bo w nich są organizowane staże zawodowe, staże pracy i nie tylko osoby po pięćdziesiątym roku życia.

5.4.9. PODSUMOWANIE

Wśród powodów wcześniejszego odchodzenia na emeryturę znajdują się: wiek emerytalny, specyfika zawodowa i związane z nimi niezbędne kompetencje i kwalifikacje, które niekiedy szybko się dezaktualizują.

Pracodawcy nie znają prawdziwej wartości starszych pracowników, co prowadzi często do dyskryminacji ze względu na wiek. Przejawia się ona w ograniczaniu przyjmowania osób w wieku 50+ do pracy oraz niedostrzegania faktu, iż niska aktywność zawodowa tej grupy wiekowej podwyższa ogólne koszty prowadzenia działalności i zatrudniania młodszych pracowników.

Osoby po 50. roku życia są często wolne od obowiązków domowych związanych z małymi dziećmi, które trzeba wychowywać. Dzięki temu mają większe możliwości poświęcenia się pracy.

Z punktu widzenia przedsiębiorców świadczenia emerytalne nie powinny być łączone z pracą zarobkową.

Przedsiębiorcy uważają, że obniżenie okresu ochronnego byłoby impulsem do zmiany spojrzenia zarówno pracowników, jak i samych pracodawców na zatrudnianie seniorów.

Tematyka szkoleń jest niedopasowana do potrzeb pracowników. To prowadzi do sytuacji zniechęcenia uczestników, którzy mogą traktować szkolenia bardziej jako obowiązek i przymus niż jako okazję do doskonalenia swoich umiejętności, podnoszenia kompetencji i kwalifikacji. Nie wskazano przy tym, czy takiego dostosowania powinni dokonywać pracownicy czy pracodawcy bądź też, czy powinno być ono ustalane na drodze dialogu.

Najlepszym źródłem informacji o realizowanych szkoleniach jest informacja przekazywana między samymi pracownikami oraz Internet. Pracownicy częściej decydują się na udział w szkoleniach, gdy na dane zajęcia wybiera się ktoś znajomy lub gdy są one warte uwagi. Respondenci uważają Internet za źródło informacji o niskim poziomie efektywności ze względu na fakt, iż wiele osób po 50. roku życia w ogóle nie korzysta z komputerów.

Wyniki badań wskazują, że w zasadzie nie zwraca się uwagi na rolę planów szkoleń i istotność prowadzenia analiz potrzeb szkoleniowych. Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy niewiele wiedzą o funkcjach szkoleń; pracodawcy nie potrafią też zarządzać pracownikami w kontekście ich rozwoju zawodowego.

Wydaje się, że osoby w starszym wieku same niechętnie zgłaszają się na szkolenia, ponieważ nie chcą przyznać się do braku pewnych kompetencji. Pracodawcy

natomiast chętniej decydują się na zatrudnianie osób młodych, z bardziej zbliżonymi do potrzeb firmy kompetencjami, mimo ich mniejszego doświadczenia.

Szkolenia dla pracowników w wieku 50+ nie wymagają żadnej specyfiki pod względem wiekowym, a wręcz oczekuje się, że będą one prowadzone w grupach mieszanych.

Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwach jest traktowane przez część badanych jako swego rodzaju zagrożenie dla dobrych relacji między pracownikami.

Ankietowani uważają, że ważna jest ciągłość zatrudnienia, bez względu na konkretne nazwy form wykonywania pracy. Co więcej, mają świadomość braków wiedzy na ten temat i sami uznają, że warto propagować elastyczne formy zatrudniania pracowników po 50. roku życia, tym bardziej, że można powiązać je z zatrudnieniem np. matek wychowujących małe dzieci.

Intermentoring jest rozumiany przez ankietowanych jako przyuczenie nowego pracownika przez pracownika starszego, z doświadczeniem. Zdaniem badanych jednak, często taka forma współpracy nie sprawdza się. Pracownicy niechętnie dzielą się wiedzą, mając świadomość, że taka sytuacja jest zapowiedzią ich bliskiego odejścia z pracy.

Respondenci dostrzegli konieczność tworzenia lokalnych koalicji. W ich skład mogliby wchodzić przede wszystkim przedstawiciele MŚP, urzędów pracy, instytucji szkoleniowych i innych podmiotów wsparcia biznesu.

WNIOSKI – REKOMENDACJE

Z uwagi na to, że część wniosków szczegółowych została przedstawiona w treści analizy wyników badań, w tym momencie przedstawimy jedynie generalne wnioski i rekomendacje odnoszące się do poszczególnych obszarów problemowych.

Obszar „Pracownicy 50+ w MŚP”

1. Konieczne jest prowadzenie akcji uświadamiającej wśród pracodawców, iż w najbliższych latach nastąpi systematyczny spadek potencjalnych zasobów pracy, a także będzie postępował nieunikniony proces starzenia się zasobów pracy w warunkach utrzymującej się na wysokim poziomie skali migracji. Wskutek tego firmy w coraz większym stopniu będą skazane na zatrudnianie starszych pracowników. W takiej sytuacji optymalnym rozwiązaniem staje się zachęcanie osób aktualnie pracujących w wieku 50+ do kontynuowania zatrudnienia.
2. Ważne też jest uświadomienie pracownikom, zwłaszcza starszym, coraz bardziej wyraźnego związku pomiędzy byciem aktywnym zawodowo i wysokością wynagrodzenia a wysokością świadczeń emerytalnych. W nowym systemie emerytalnym wysokość emerytury zależy od zgromadzonego kapitału a w efekcie od okresu zatrudnienia. Pracownicy kończący wcześniej swoją aktywność skazani będą na niskie świadczenia emerytalne, a w skrajnych przypadkach nawet na ubóstwo i wykluczenie społeczne.
3. Warunkiem wydłużenia aktywności zawodowej w firmach prywatnych z sektora MŚP, gdzie mamy do czynienia z relatywnie, w stosunku do sektora publicznego, niższą skalą zatrudnienia osób w wieku 50+ w ogólnej liczbie zatrudnionych, jest podniesienie świadomości, dostarczenie odpowiedniej wiedzy z zakresu zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach. Kluczową sprawą z punktu widzenia wyników ekonomicznych firmy staje się również dostarczenie uniwersalnych narzędzi, ułatwiających wdrażanie procedur zarządzania wiekiem w firmach z sektora MŚP, pozwalających na zwiększenie adaptacyjności i elastyczności pracowników po 50. roku życia.
4. Do wydłużenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+ mogą istotnie przyczynić się działania ukierunkowane na wzmacnianie, dostrzeganych przez pracodawców, takich zalet starszych pracowników, jak: doświadczenie zawodowe, odpowiedzialność, fachowa wiedza. Istotne są też działania osłabiające dostrzegane słabe strony, a mianowicie: wiek i jego konsekwencje, a więc odejście na emeryturę najszybciej, jak to możliwe, niechęć do uczenia się, brak znajomości nowych technologii komputerowych oraz języków obcych czy też stan zdrowia i przyzwyczajenia.
5. W celu wykorzystania potencjału osób w wieku powyżej 50 lat niezbędne staje wypracowanie oraz wdrożenie w firmach procedur z zakresu intermentoringu, polegającego na wzajemnym przekazywaniu wiedzy pomiędzy starszymi i młodszymi pracownikami. W ten sposób pracownicy w wieku 50+

z jednej strony będą mogli uzupełnić swoje kwalifikacje, zwłaszcza w obszarze ICT, a z drugiej podzielić się tzw. wiedzą ukrytą, specjalistyczną czy też z zakresu kultury organizacyjnej.

6. W trakcie badań jakościowych, z udziałem przedsiębiorców i pracowników MŚP oraz instytucji szkoleniowych i doradczych zatrudniających specjalistów po 50. roku życia, potwierdziła się potrzeba skoordynowanej współpracy wszystkich podmiotów rynku pracy w skali lokalnej na rzecz zwiększenia aktywności ekonomicznej osób w wieku 50+. W ramach krajowej polityki rynku pracy, w tym na szczeblu regionalnym, powinno się wspierać finansowo i koncepcyjnie programy podnoszenia kwalifikacji starszych pracowników, zachęcając pracodawców do oferowania szkoleń tej grupie zatrudnionych.

Obszar „Kobieta 50+”

1. W warunkach obniżających się zasobów pracy kwestią kluczową staje się uświadomienie pracodawców w zakresie szczególnie marnotrawionego potencjału pracy, jakim są kobiety (obecnie pracuje zaledwie co druga kobieta w wieku 50+). Aktualnie starsze kobiety rzadziej niż starsi mężczyźni utrzymują pracę lub jej poszukują, a więc w większym stopniu zagrożone są szybszym zakończeniem aktywności zawodowej, z racji m.in. wcześniejszych emerytur oraz trudności godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym (opieki nad wnukami, starszymi osobami, niepełnosprawnymi członkami rodziny, możliwości wykonywania prac domowych, np. gotowania, sprzątania, wspólnego spędzania czasu z rodziną).
2. Ważne jest przekazanie odpowiedniej wiedzy, a także narzędzi pracodawcom i pracownikom odnośnie do określonych form wsparcia, szczególnie ważnych dla kobiet w wieku 50+, których zastosowanie ułatwi kontynuowanie pracy, z zachowaniem wysokiej efektywności i wydajności pracy. Pracodawcy, jak potwierdziły badania fokusowe z udziałem przedstawicieli instytucji pracy, pracodawców oraz grupy docelowej (kobiet pracujących po 50. roku życia), uzależniają utrzymanie stanowiska pracy kobiety w wieku 50+ w dużej mierze od rachunku ekonomicznego firmy, który w przypadku mniejszej wydajności i dyspozycyjności jest często niekorzystny dla starszych kobiet.
3. W związku z tym, że kobiety z jednej strony wykazują chęć wydłużenia swojej aktywności zawodowej, a z drugiej odczuwają szczególnie duże trudności w godzeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym, coraz większy stres w pracy i zarazem dużą otwartość na doksztalcenie, istotne staje się stosowanie elastycznych form pracy, dostosowanych do potrzeb kobiet w wieku 50+. Istotne jest też zapewnienie pracownikom dodatkowej opieki medycznej, szkoleń, dostosowujących kwalifikacje pracowników do zmian w firmie czy umożliwiających zdobycie nowego zawodu, wsparcie psychologiczne, organizacja czy dofinansowanie zajęć rekreacyjno-sportowych, programów

stopniowego przechodzenia na emeryturę poprzez zmniejszenie wymiaru czasu pracy oraz wsparcia kobiet opiekujących się osobami zależnymi.

4. Niezbędne jest prowadzenie kampanii skierowanych do pracodawców w celu uświadomienia im, że koszty inwestycji w starszego pracownika nie są duże wobec potencjalnych korzyści. Kampanie takie mogłyby być jednym z pól zainteresowań potencjalnych koalicji na rzecz kobiet w wieku 50+. Koalicje takie powinny tworzyć takie instytucje, jak: wojewódzki urząd pracy, powiatowe urzędy pracy, organizacje pozarządowe (np. Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej), organizacje pracodawców (np. Izba Przemysłowo-Handlowa, Podlaski Klub Biznesu, Business Center Club), Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego oraz media lokalne.

Obszar „Pracownicy 50+ na obszarach wiejskich”

1. Wyniki badań potwierdzają niski stopień wyposażenia grupy rolników po 50. roku życia w podstawowe umiejętności niezbędne do aktywnego funkcjonowania na współczesnym rynku pracy. Należy wnioskować, że działania zmierzające do aktywizacji wskazanej grupy problemowej powinny obejmować zakres, w którym stwierdzono duże braki. Trzeba w tym przypadku również przewidzieć działania motywacyjne wobec tych osób, w celu wykazania wartości dodanej posiadania nawet podstawowych umiejętności w przedstawionym zakresie zarówno w odniesieniu do mężczyzn, jak i do kobiet.
2. Zagadnieniem bezpośrednio związanym z utrzymaniem aktywności zawodowej rolników jest ich stan zdrowia, od którego zależy kontynuacja pracy w gospodarstwie rolnym i w działalności pozarolniczej. Większość respondentów uważa swój stan zdrowia za dobry lub bardzo dobry, mimo to co drugi z nich stwierdził, że musiał ograniczyć pracę z powodu złego stanu zdrowia. Należy jednak pamiętać, że w wielu sytuacjach rolnicy są zmuszeni do pracy w gospodarstwie mimo problemów ze zdrowiem, ponieważ uzyskiwane dochody są jedynym źródłem ich utrzymania. Oceny stanu zdrowia są bardzo subiektywne i nie są najważniejszym powodem rezygnacji z pracy. Przy wyborze osób do testowania innowacyjnych rozwiązań należy uwzględnić zróżnicowanie ze względu na płeć uczestników. Trzeba ponadto brać pod uwagę subiektywne oceny stanu zdrowia, dokonywane przez potencjalnych kandydatów, które w efekcie mogą wpływać na wyniki testów A w niektórych przypadkach mogą decydować nawet w dużym stopniu o motywacji przejścia do sektora pozarolniczego.
3. Każdy rolnik w wieku powyżej 50 lat, w szczególności ze względu na charakter wykonywanej pracy, powinien korzystać z usług lekarzy, którzy są w stanie obiektywnie określić stan zdrowia. Uwzględnienie uwag medycznych pozwoli na lepsze przeprowadzenie wszystkich działań w odniesieniu do omawianej grupy docelowej. Starsi rolnicy, ze względu na to, że wykonują pracę wymagającą częstszych czynności fizycznych niż w innych zawodach, powinni pamiętać o konieczności stosowania przerw w wykonywanych czynnościach, które równocześnie nie powinny ich nadmiernie obciążać.

Ponadto powinni unikać podnoszenia nadmiernych ciężarów, pracy długi czas w jednej pozycji oraz wykonywania czynności w warunkach zbyt dużego hałasu, zanieczyszczenia powietrza czy skrajnych temperatur (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej 2008, s. 71).

4. Wyniki badań potwierdzają, że tylko nieznaczna część rolników posiada ustalone stanowisko w sprawie możliwości zmiany pracy na inną, tzn. niezwiązaną z gospodarstwem rolnym. Decydującym motywem w rozważaniu tej możliwości są powody finansowe, a szczególnie niskie dochody uzyskiwane z pracy w rolnictwie. Tym samym ważnym zagadnieniem w zakresie podejmowanych wobec rolników w wieku 50+ działań projektowych jest ich motywacja. Zespół specjalistów prowadzących test musi z pewnością składać się nie tylko z doradców zawodowych, lecz również z psychologów oraz doradców rolniczych. Dopiero ich wspólne działanie przyniesie efekt synergii pozwalający na przełamanie funkcjonujących w świadomości rolników stereotypów i obaw odnośnie do wieku, a także pracy poza rolnictwem.
5. Należy stwierdzić, że rolnicy są gotowi podjąć pracę w sektorach pozarolniczych, głównie ze względów finansowych, najlepiej blisko miejsca zamieszkania, a także z powodu złego stanu zdrowia i braku możliwości samodzielnego wykonywania obowiązków w gospodarstwie. W planowanych działaniach należy zwrócić uwagę na konieczność przezwyciężenia zarówno stereotypowego postrzegania osób po 50. roku życia, jak i ich aktywności zawodowej oraz na możliwość zdobycia przez nich odpowiednich kwalifikacji umożliwiających prowadzenie działalności poza rolnictwem.
6. Rolnicy w wieku 50+, zainteresowani pracą poza gospodarstwem rolnym, w niektórych przypadkach woleliby prowadzić działalność gospodarczą np. w zakresie bezpośredniej sprzedaży produktów rolnych, przygotowania posiłków lub organizacji imprez okolicznościowych niż być zatrudnieni przez firmę agroturystyczną działającą w tym samym zakresie. Wskazane rodzaje działalności cieszą się popularnością zarówno jeżeli chodzi o pracę na własny rachunek, jak i w charakterze pracownika najemnego lub pomagającego członka rodziny. Podobny poziom zainteresowania, w obydwu zaproponowanych formach, został zanotowany w przypadku udostępniania noclegów. Respondenci w mniejszej liczbie przypadków chcą pracować przy sprzedaży produktów z gospodarstw z certyfikatem ekologicznym, oprowadzaniu wycieczek po okolicy, sprzedaży wyrobów rękodzieła i rzemiosła artystycznego lub prowadzeniu wypożyczalni sprzętu turystycznego. Są też zainteresowani podejmowaniem pracy w zakresie turystyki wiejskiej oraz dziedzictwa kulturowego. Zidentyfikowane kierunki zainteresowania rolników pracą poza rolnictwem powinny być uwzględnione przy projektowaniu modułów szkoleniowych. Istotnym jest, że rolnicy są w głównej mierze zainteresowani prowadzeniem samodzielnej działalności gospodarczej, co ma swoje podstawy w wieloletnim kierowaniu własnym gospodarstwem rolnym.
7. Rolnicy w większości przypadków, oczywiście pod określonymi warunkami, są skłonni do podjęcia pracy w sektorach pozarolniczych. Oczekują w tym

względnie przede wszystkim wsparcia szkoleniowego oraz finansowego. Potwierdzeniem konieczności realizacji w planowanych działaniach aktywizujących modułów szkoleniowych są opinie wyrażone przez co drugiego badanego. Znaczna grupa rolników uzależnia możliwość prowadzenia działalności związanej z usługami agroturystycznymi od pomocy osób trzecich czy posiadania dodatkowych środków finansowych w postaci kredytu, pożyczki itp. Podobny odsetek stwierdził, że w związku ze zmianą profilu działalności musiałby wprowadzić znaczące zmiany w swoim gospodarstwie, oraz że gmina, w której żyje musiałaby być bardziej atrakcyjna turystycznie, żeby rozważać możliwość przejścia do sektora usług pozarolniczych. Zalecane jest, by profil proponowanej działalności pozarolniczej był dopasowany do struktury popytu na lokalnym rynku pracy, a tym samym miał większe szanse realizacji.

8. Rolnicy są przede wszystkim zainteresowani doskonaleniem posiadanych umiejętności, szczególnie w zakresie przygotowywania tradycyjnych potraw, produkcji zdrowej żywności, organizacji imprez czy załatwiania spraw urzędowych. Chcieliby również zdobyć nową wiedzę odnośnie do reklamy własnych usług turystycznych, księgowości potrzebnej do prowadzenia działalności gospodarczej, obsługi turystycznej, znajomości przepisów sanitarnych i bhp oraz walorów turystycznych regionu. Potwierdzeniem konieczności prowadzenia szkoleń jest przekonanie respondentów o braku wiedzy w zakresie agroturystyki, która może być powodem nie skorzystania z oferty pracy w usługach agroturystycznych. Należy stwierdzić, że możliwość pokonania bariery kompetencyjnej oraz przekonanie rolników o braku nieuchronności wprowadzania licznych zmian w gospodarstwie, stanowi odpowiednią motywację do podjęcia pracy w sektorze pozarolniczym. Tematyka planowanych do realizacji modułów szkoleniowych powinna uwzględniać specyficzną wiedzę i umiejętności, przy wykorzystaniu których rolnicy skłonni byliby zmienić dotychczasowe zajęcie, a w efekcie wydłużyć swoją aktywność zawodową.
9. Byłoby dobrze, gdyby na obszarach wiejskich funkcjonowały lokalne koalicje na rzecz promowania aktywności zawodowej osób po 50. roku życia, obejmujące mały obszar – najlepiej jednej parafii. W skład koalicji powinny wchodzić: władze gminy, instytucje otoczenia biznesu, przedsiębiorcy, ośrodki doradztwa rolniczego, liderzy społeczni.

BIBLIOGRAFIA

- Aktywność ekonomiczna ludności Polski. IV kwartał 2010* (2011), Warszawa.
- Błaszczak A. (2011), *Zatrzymać starsze pokolenie w pracy* [online], [dostęp 08.08.2010 r.]. Dostępny w World Wide Web: www.rp.pl/arttykul/9,596264.html.
- Boni M. (2007), *Generacja 50+: problemy, wyzwania, szanse*, [w:] Tokarz J. (red.), *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa.
- Boni M. (2009), red., *Polska 2030*, KPRM, Warszawa.
- Bukowski M. (2010), red., *Zatrudnienie w Polsce 2008. Praca w cyklu życia*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa.
- Cywniuk M. (2010), *Potrzeby szkoleniowe podlaskich firm w świetle badań ilościowych*, [w:] Horodeński R., Sadowska-Snarska C. (red.), *Uwarunkowania rynku pracy w Polsce. Aspekty regionalne*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie, Białystok – Warszawa.
- Dolny E. (2009), *Analiza zjawisk ludnościowych i zatrudnieniowych w województwie kujawsko-pomorskim do 2035 roku*, [w:] Wiśniewski Z. (red.), *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa „Dom Organizatora”, Toruń.
- Fryca J. (2009), *Równi na rynku pracy? Analiza sytuacji absolwentów i osób w wieku 50+ w województwie pomorskim*, Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku, Gdańsk.
- Kamiński K. (2010), *Jak znaleźć pracę po czterdziestce?* [online], [dostęp 31.08.2010 r.]. Dostępny w World Wide Web: http://www.rp.pl/arttykul/9,596264_Zatrzymac-starsze-pokolenie-w-pracy.html.
- Komisja Europejska (2010), *Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Bruksela.
- Komisja Wspólnot Europejskich (2008), *Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy. Przewidywanie wymogów rynku pracy i potrzeb w zakresie umiejętności oraz ich wzajemne dopasowywanie*, Bruksela, KOM 868.
- Kryńska E. (2006), *Wydłużenie życia zawodowego na polskim rynku pracy*, „Polityka Społeczna” nr 9.
- Kryńska E. (2006a), *Zasoby pracy w Polsce – stan obecny i perspektywy. Starzenie się ludności i zasobów pracy. Konsekwencje i sposoby ich ograniczania*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Łódź.
- Kryńska E. (2007), *Osoby starsze na rynku pracy*, [w:] *Rynek pracy*, Wydawnictwo Sejmowe Kancelarii Sejmu, Warszawa.
- Kryńska E. (2010), *Podaż pracy – stan i perspektywy*, [w:] Kryńska E. (red.), *Prognoza podaży i popytu na pracę w województwie podlaskim*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie, Białystok – Warszawa.
- Kurowski P. (2010), *Wysokość i struktura zmodyfikowanego minimum socjalnego w 2009 r.*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.

- Leja K. (2008), *Metodyka kształtowania kapitału intelektualnego osób 50+*, [w:] Szuwarzyński A., (red. nauk.) *50+. Kapitał intelektualny*, Politechnika Gdańska, Gdańsk.
- Litwiński J., Giza-Poleszczuk A., Góra M., Sztanderska U. (2008), *Dezaktywizacja osób w wieku okołoemerytalnym. Raport z badań*, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
- Litwiński J., Sztanderska U. (2010), *Wstępne standardy zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.
- Ludność w województwie podlaskim w 2009 roku (2010)*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok.
- Mikulska A. (2008), *Ocena poziomu świadomości konieczności kształcenia – analiza wyników badań w przedsiębiorstwach przemysłu okrętowego*, [w:] Grzesiak M., Mikulska A., *50+. Procesy innowacyjne. Badanie świadomości*, Politechnika Gdańska, Gdańsk.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (2008), *Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*, Warszawa.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (2009), *Program Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+. Dokument implementacyjny*, Warszawa.
- Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi (2010), *Program Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013*, Warszawa.
- Mól D. (2008), *Osoby 50+ na rynku pracy*, „Biuletyn” nr 7.
- Nowe spojrzenie na pracowników 50+* (2008), Manpower, Warszawa.
- Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2008 r.* (2010), Główny Urząd Statystyczny, Warszawa – Bydgoszcz.
- Prognoza ludności na lata 2008-2035* (2009), Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- Rocznik Demograficzny 2010* (2010), Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- Rocznik Statystyczny Rolnictwa 2009* (2010), Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2009* (2010), Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2001* (2001), Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok.
- Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2010* (2010), Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok.
- Rysz-Kowalczyk B., Szatur-Jaworska B. (2007), *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa.
- Sadowska-Snarska C. (2010), *Potrzeby kadrowe podlaskich firm w świetle badań ilościowych*, [w:] Horodeński R., Sadowska-Snarska C. (red.), *Uwarunkowania rynku pracy w Polsce. Aspekty regionalne*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie, Białystok – Warszawa.
- Smolbik-Jęczmień A. (1999), *Planowanie karier pracowniczych*, [w:] Jasiński Z. (red.), *Zarządzanie pracą. Organizowanie, planowanie, motywowanie, kontrola*, Agencja Wydawnicza Placet, Warszawa.
- Sztanderska U. (2008), *Przyczyny wczesnej dezaktywizacji zawodowej i emerytalnej osób ubezpieczonych w ZUS*, [w:] Litwiński J., Giza-Poleszczuk A., Góra M., Sztanderska U., *Dez-*

- aktywizacja osób w wieku okołomerytalnym. Raport z badań*, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
- Szukalski P. (2008), *Zagrożenia praw osób starszych na rynku pracy w Polsce*, [w:] Szatur-Jaworska B., (red.), *Stan przestrzegania praw osób starszych w Polsce. Analiza i rekomendacje działań*, Warszawa.
- Szuwarzyński A. (2007), red. nauk., 50+. *Metodyka badań*, Politechnika Gdańska, Gdańsk.
- UKIE (2002), *Strategia Lizbońska – droga do sukcesu zjednoczonej Europy*, Warszawa.
- Urbaniak B., Wieczorek I. (2007), *Zarządzanie wiekiem pracowników*, [w:] Urbaniak B. (red.), *Pracownicy 45+ w naszej firmie*, UNDP, Warszawa.
- W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004* (2004), UNDP, Warszawa.
- Widerszal-Bazyl M. (2008), *Sposoby ograniczania stresu starszych pracowników*, „Bezpieczeństwo Pracy” nr 7/8.
- Widerszal-Bazyl M. (2008a), *Stres wśród pracowników starszych*, „Bezpieczeństwo Pracy” nr 6.
- Wiśniewski Z. (2009), *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa „Dom Organizatora”, Toruń.
- Wiśniewski Z. (2009a), *Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa „Dom Organizatora”, Toruń.
- Wiśniewski Z., Dolny E. (2010), *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych w świetle badań*, [w:] Szabelańczyk J., Żukowski M. (red.), *Człowiek w pracy i polityce społecznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań.

SPIS TABEL

Tabela 1.1. Zmiana liczby ludności w woj. podlaskim w latach 2000-2035 według miejsca zamieszkania.....	12
Tabela 1.2. Zmiana liczby ludności w woj. podlaskim w latach 2000-2035 według płci	12
Tabela 1.3. Ruch naturalny ludności w woj. podlaskim w latach 1999-2035	14
Tabela 1.4. Ruch wędrowniczy ludności w woj. podlaskim w latach 2000-2020.....	16
Tabela 1.5. Ludność woj. podlaskiego według ekonomicznych grup wieku w latach 2000-2035	19
Tabela 1.6. Struktura ludności woj. podlaskiego według ekonomicznych grup wieku z uwzględnieniem płci w latach 2000-2035.....	20
Tabela 1.7. Prognozowane potencjalne zasoby pracy w woj. podlaskim w latach 2010-2035 według wieku	22
Tabela 1.8. Aktywność ekonomiczna ludności po 50. roku życia w woj. podlaskim na tle kraju.....	23
Tabela 1.9. Aktywność ekonomiczna ludności po 50. roku życia w woj. podlaskim według poziomu wykształcenia (stan na IV kwartał 2008, w %).....	24
Tabela 1.10. Pracujący powyżej 50. roku życia w woj. podlaskim według statusu zatrudnienia (stan na IV kwartał 2008)	28
Tabela 1.11. Struktura pracujących w wieku powyżej 50 lat w woj. podlaskim według wybranych sekcji PKD (stan na IV kwartał 2008, w %)	29
Tabela 1.12. Struktura pracowników najemnych po ukończeniu 50. roku życia w woj. podlaskim według godzin przepracowanych w badanym tygodniu (stan na IV kwartał 2008, w %).....	30
Tabela 1.13. Pracujący po ukończeniu 50. roku życia w woj. podlaskim według poziomu wykształcenia (stan na IV kwartał 2008, w %)	30
Tabela 1.14. Struktura pracujących po ukończeniu 50. roku życia w woj. podlaskim według płci i stażu pracy (stan na IV kwartał 2008, Z-12).....	31
Tabela 2.1. Struktura branżowa firm objętych badaniem.....	35
Tabela 2.2. Liczba badanych podmiotów w zależności od roku założenia firmy	36
Tabela 2.3. Liczba przedsiębiorstw według sektora własności	37
Tabela 2.4. Liczba przedsiębiorstw według formy organizacyjno-prawnej.....	38
Tabela 2.5. Struktura badanych firm według rozmiarów zatrudnienia.....	38
Tabela 2.6. Struktura badanych przedsiębiorstw według lokalizacji zakładu pracy	40
Tabela 2.7. Rynek działania badanych przedsiębiorstw	41
Tabela 2.8. Struktura wieku pracowników w badanych firmach z uwzględnieniem sektora własności (w %)	44

Tabela 2.9. Zmiany poziomu zatrudnienia pracowników po 50. roku życia w ciągu ostatniego roku (N=500, w %)	44
Tabela 2.10. Zalety pracowników w wieku 50+ w opinii pracodawców z uwzględnieniem sektora własności (% wskazań)	50
Tabela 2.11. Wady pracowników w wieku 50+ w opinii pracodawców z uwzględnieniem sektora własności (% wskazań)	52
Tabela 2.12. Formy wsparcia pracowników po 50. roku życia w badanych firmach z uwzględnieniem sektora własności (% wskazań)	55
Tabela 2.13. Najważniejsze powody przejścia pracowników na emeryturę w opinii pracodawców a sektor własności firm (% wskazań)	58
Tabela 2.14. Najważniejsze powody, dla których pracownicy nie chcą przechodzić na emeryturę w opinii pracodawców (% wskazań)	61
Tabela 2.15. Czynniki zachęcające osoby po 50. roku życia do utrzymania aktywności zawodowej w opinii pracodawców (% wskazań)	63
Tabela 2.16. Szkolenia pracowników w wieku 50+ a szanse rozwoju firmy w opinii badanych pracodawców według sektora własności (N=500, % wskazań)	64
Tabela 2.17. Powody braku organizacji szkoleń w firmie pracownikom w wieku 50+ a sektor własności firm (N=500, % wskazań)	66
Tabela 2.18. Preferowana forma szkoleń pracowników w wieku 50+ (% wskazań)	70
Tabela 2.19. Formy motywowania pracowników po 50. roku życia do podnoszenia kwalifikacji (% wskazań)	70
Tabela 2.20. Oczekiwania pracodawców w kwestii wsparcia w kształceniu ustawicznym pracowników w wieku 50+ (% wskazań)	71
Tabela 2.21. Czy częściej (lub w ogóle) organizowane byłyby szkolenia pracownikom w wieku 50+, gdyby były one finansowane/dofinansowane ze środków UE? (% wskazań)	71
Tabela 3.1. Wiek respondentów a płeć (w %)	79
Tabela 3.2. Wykształcenie respondentów a płeć (w %)	80
Tabela 3.3. Wykształcenie respondentów a wiek (w %)	80
Tabela 3.4. Sytuacja rodzinna respondentów a płeć (w %)	81
Tabela 3.5. Miesięczny dochód netto na członka rodziny a płeć respondentów (w %)	83
Tabela 3.6. Dochód na osobę w rodzinie a wykształcenie respondenta (w %)	84
Tabela 3.7. Dochód na osobę w rodzinie a wiek (w %)	85
Tabela 3.8. Posiadanie prawa jazdy a płeć (w %)	86
Tabela 3.9. Posiadanie prawa jazdy a wiek (w %)	86
Tabela 3.10. Znajomość języków obcych w stopniu komunikatywnym (w %)	87

Tabela 3.11. Znajomość języków obcych w stopniu komunikatywnym a wiek (w %)	88
Tabela 3.12. Znajomość języków obcych w stopniu komunikatywnym a wykształcenie (w %)	88
Tabela 3.13. Umiejętności informatyczne respondentów a płeć (w %)	89
Tabela 3.14. Umiejętności informatyczne respondentów a wiek (w %)	90
Tabela 3.15. Umiejętności informatyczne respondentów a wykształcenie (w %)	91
Tabela 3.16. Stan zdrowia respondentów a płeć (w %)	92
Tabela 3.17. Stan zdrowia respondentów a wiek (w %)	92
Tabela 3.18. Rodzaj działalności zakładu pracy a płeć (w %)	96
Tabela 3.19. Rodzaj zajmowanego stanowiska a płeć (w %)	97
Tabela 3.20. Rodzaj zajmowanego stanowiska a wiek (w %)	97
Tabela 3.21. Rodzaj zajmowanego stanowiska a typ własności przedsiębiorstwa (w %)	98
Tabela 3.22. Rodzaj zawartej umowy (w %)	100
Tabela 3.23. Wymiar czasu pracy w głównym miejscu pracy (w %)	100
Tabela 3.24. Rzeczywisty czas pracy w ciągu tygodnia (w %)	100
Tabela 3.25. Rzeczywisty czas pracy w ciągu tygodnia a wymiar czasu pracy (w %)	101
Tabela 3.26. Praca poza podstawowym trybem pracy (w %)	102
Tabela 3.27. Praca poza podstawowym trybem pracy a płeć (w %)	103
Tabela 3.28. Praca poza podstawowym trybem pracy a rodzaj zajmowanego stanowiska (w %)	103
Tabela 3.29. Obowiązujący rozkład pracy (w %)	104
Tabela 3.30. Obecny rozkład pracy a wymiar czasu pracy (w %)	105
Tabela 3.31. Obecny rozkład pracy a rodzaj stanowiska (w %)	105
Tabela 3.32. Pożądany rozkład pracy (w %)	106
Tabela 3.33. Pożądany rozkład pracy a wiek respondenta (w %)	107
Tabela 3.34. Ocena możliwości zmiany pracy a płeć (w %)	108
Tabela 3.35. Ocena możliwości zmiany pracy a wiek (w %)	108
Tabela 3.36. Ocena możliwości zmiany pracy a poziom wykształcenia (w %)	109
Tabela 3.37. Łatwość znalezienia pracy a płeć (w %)	110
Tabela 3.38. Łatwość znalezienia pracy a wiek (w %)	110
Tabela 3.39. Łatwość znalezienia pracy a zajmowane stanowisko (w %)	111
Tabela 3.40. Łatwość znalezienia pracy a wykształcenie (w %)	111
Tabela 3.41. Poziom zadowolenia z wykonywanej pracy a płeć (w %)	112
Tabela 3.42. Poziom zadowolenia z wykonywanej pracy a wiek (w %)	113

Tabela 3.43. Poziom zadowolenia z wykonywanej pracy a dochód na członka rodziny (w %)	114
Tabela 3.44. Poziom zadowolenia z wykonywanej pracy a zajmowane stanowisko (w %)	114
Tabela 3.45. Poziom zadowolenia z wykonywanej pracy a wielkość przedsiębiorstwa (w %)	114
Tabela 3.46. Zalety obecnie wykonywanej pracy a wiek respondentów (w %)	117
Tabela 3.47. Wady obecnie wykonywanej pracy a wiek respondentów (w %)	120
Tabela 3.48. Zamierzenia w kwestii pracy w momencie nabycia praw do świadczeń emerytalno-rentowych a stan zdrowia respondentów (N=321, % wskazań)	126
Tabela 3.49. Hierarchia ważności powodów zaprzestania aktywności zawodowej w opinii pracowników w wieku 50+ z uwzględnieniem płci (N=370, % wskazań)	132
Tabela 3.50. Hierarchia ważności poszczególnych czynników wpływających na kontynuowanie pracy (% wskazań)	135
Tabela 3.51. Udział w doksztalcaniu w ciągu ostatnich trzech lat a stanowisko pracy respondentów (% wskazań)	139
Tabela 3.52. Udział w doksztalcaniu w ciągu ostatnich trzech lat a rozmiary zakładów pracy respondentów (% wskazań)	139
Tabela 3.53. Aktualnie odczuwane potrzeby w doksztalcaniu a wykształcenie respondentów (% wskazań)	142
Tabela 3.54. Potrzeba doksztalcania na aktualnie zajmowanym stanowisku a wykształcenie respondentów (% wskazań)	143
Tabela 4.1. Forma pracy w gospodarstwie rolnym (w %)	155
Tabela 4.2. Powierzchnia gospodarstw rolnych w Polsce w 2008 roku (w %)	156
Tabela 4.3. Wiek respondentów a płeć (w %)	156
Tabela 4.4. Wykształcenie respondentów a płeć (w %)	158
Tabela 4.5. Wykształcenie respondentów a wiek (w %)	158
Tabela 4.6. Sytuacja rodzinna respondentów a płeć (w %)	159
Tabela 4.7. Dochód na osobę w rodzinie a wykształcenie respondenta (w %)	161
Tabela 4.8. Dochód na osobę w rodzinie a powierzchnia gospodarstwa rolnego (w %)	162
Tabela 4.9. Posiadanie prawa jazdy kategorii B przez respondenta (w %)	162
Tabela 4.10. Znajomość języków obcych w stopniu komunikatywnym (w %)	163
Tabela 4.11. Umiejętności informatyczne respondentów a płeć (w %)	164
Tabela 4.12. Różne umiejętności respondentów a wiek (w %)	164
Tabela 4.13. Stan zdrowia respondentów a płeć (w %)	166

Tabela 4.14. Stan zdrowia respondentów a wiek (w %)	166
Tabela 4.15. Poziom zadowolenia z pracy w gospodarstwie rolnym a płeć (w %)	168
Tabela 4.16. Poziom zadowolenia z pracy w gospodarstwie rolnym a wiek (w %)	168
Tabela 4.17. Poziom zadowolenia z pracy w gospodarstwie rolnym a wykształcenie (w %)	169
Tabela 4.18. Poziom zadowolenia z pracy w gospodarstwie rolnym a powierzchnia gospodarstwa (w %)	169
Tabela 4.19. Poziom zadowolenia z pracy w gospodarstwie rolnym a dochód na osobę (w %)	170
Tabela 4.20. Możliwość zmiany obecnie wykonywanej pracy na inną a płeć (w %)	171
Tabela 4.21. Możliwość zmiany obecnie wykonywanej pracy na inną a wiek (w %)	172
Tabela 4.22. Możliwość zmiany obecnie wykonywanej pracy na inną według wykształcenia (w %)	172
Tabela 4.23. Możliwość zmiany obecnie wykonywanej pracy na inną według dochodu na członka rodziny (w %)	173
Tabela 4.24. Łatwość znalezienia pracy poza rolnictwem a płeć (w %)	174
Tabela 4.25. Łatwość znalezienia pracy poza rolnictwem a wiek (w %)	174
Tabela 4.26. Łatwość znalezienia pracy poza rolnictwem a wykształcenie (w %)	175
Tabela 4.27. Łatwość znalezienia pracy poza rolnictwem a posiadanie prawa jazdy (w %)	175
Tabela 4.28. Możliwość znalezienia pracy poza rolnictwem a znajomość języka obcego (w %)	176
Tabela 4.29. Powody odejścia z pracy w gospodarstwie rolnym według płci (w %)	178
Tabela 4.30. Powody odejścia z pracy w gospodarstwie rolnym a wiek (w %)	178
Tabela 4.31. Powody odejścia z pracy w gospodarstwie rolnym a wykształcenie (w %)	179
Tabela 4.32. Powody kontynuacji pracy w gospodarstwie rolnym (w %)	181
Tabela 4.33. Powody kontynuacji pracy w gospodarstwie rolnym a wiek (w %)	182
Tabela 4.34. Ewentualne przyczyny podjęcia pracy poza rolnictwem a płeć (w %)	184
Tabela 4.35. Ewentualne przyczyny pracy poza rolnictwem a wiek (w %)	185
Tabela 4.36. Bariery podejmowania pracy poza rolnictwem a płeć (w %)	187

Tabela 4.37. Bariery podejmowania pracy poza rolnictwem a wiek (w %)	188
Tabela 4.38. Rok przejścia na emeryturę a płeć (w %)	189
Tabela 4.39. Nabycie prawa emerytalnego a podjęcie decyzji o przejściu na emeryturę według płci (w %)	190
Tabela 4.40. Nabycie prawa emerytalnego a podjęcie decyzji o przejściu na emeryturę według wieku (w %).....	190
Tabela 4.41. Zainteresowanie prowadzeniem działalności gospodarczej a płeć (w %)	193
Tabela 4.42. Zainteresowanie prowadzeniem działalności gospodarczej a wiek (w %)	193
Tabela 4.43. Zainteresowanie prowadzeniem działalności gospodarczej a wykształcenie (w %).....	194
Tabela 4.44. Zainteresowanie określoną formą pracy w agroturystyce a płeć (w %)	196
Tabela 4.45. Zainteresowanie określoną formą pracy w agroturystyce według wieku (w %).....	196
Tabela 4.46. Zainteresowanie określoną formą pracy w agroturystyce według wykształcenia respondenta (w %)	197
Tabela 4.47. Warunki prowadzenia działalności gospodarczej związanej z agroturystyką a płeć (w %)	199
Tabela 4.48. Zakres umiejętności umożliwiających pracę w agroturystyce (w %)	200
Tabela 4.49. Zakres umiejętności umożliwiających pracę w agroturystyce a płeć (w %)	201
Tabela 4.50. Zakres szkoleń związanych z agroturystyką według płci (w %)	202
Tabela 4.51. Zakres szkoleń związanych z agroturystyką według wykształcenia respondenta (w %)	203
Tabela 4.52. Powody nieskorzystania z oferty pracy w usługach agroturystycznych a płeć (w %)	205
Tabela 4.53. Powody nieskorzystania z oferty pracy w usługach agroturystycznych a wykształcenie (w %)	205

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1.1. Prognozowane zmiany liczby ludności w woj. podlaskim w latach 2009-2035	13
Wykres 1.2. Prognozowane migracje wewnętrzne na pobyt stały w województwie podlaskim w latach 2008-2020.....	17
Wykres 1.3. Prognoza migracji zagranicznych na pobyt stały w województwie podlaskim w latach 2008-2020.....	17
Wykres 1.4. Przyczyny bierności zawodowej w Polsce ludności w wieku 45-54 lata w 2010 roku (IV kwartał)	26
Wykres 1.5. Przyczyny bierności zawodowej w Polsce ludności w wieku 55-64 lata w 2010 roku (IV kwartał)	27
Wykres 2.1. Struktura podmiotów ze względu na rodzaj głównej działalności	36
Wykres 2.2. Struktura badanych firm w zależności od roku założenia firmy	37
Wykres 2.3. Liczba badanych przedsiębiorstw według sektora własności	37
Wykres 2.4. Udział kobiet w ogólnej liczbie pracowników (N=500)	39
Wykres 2.5. Udział kobiet w ogólnej liczbie pracowników z uwzględnieniem sektora własności firm (N=500)	39
Wykres 2.6. Rynek działania badanych przedsiębiorstw (N=500).....	41
Wykres 2.7. Ogólna sytuacja ekonomiczna badanych firm (N=500).....	42
Wykres 2.8. Struktura pracowników według wieku w badanych firmach (N=500) .	43
Wykres 2.9. Uwzględnianie wieku kandydatów do pracy w procesie rekrutacji pracowników (N=500).....	45
Wykres 2.10. Okresowa ocena pracowników w badanych firmach (N=500)	46
Wykres 2.11. Czy firma aktywnie kieruje karierą swoich pracowników? (N=500) .	47
Wykres 2.12. Sposoby wykorzystywania wiedzy i doświadczenia pracowników w wieku 50+ (N=500)	48
Wykres 2.13. Zalety pracowników w wieku 50+ w opinii badanych pracodawców (N=500)	49
Wykres 2.14. Wady pracowników po 50. roku życia w opinii badanych pracodawców (N=500)	51
Wykres 2.15. Działania firm na rzecz wsparcia pracowników w wieku 50+ (N=500)	54
Wykres 2.16. Najważniejsze powody przejścia pracowników na emeryturę w opinii pracodawców	57
Wykres 2.17. Najważniejsze powody, dla których pracownicy nie chcą przechodzić na emeryturę w opinii pracodawców.....	60

Wykres 2.18. Czynniki zachęcające osoby po 50. roku życia do utrzymania aktywności zawodowej w opinii pracodawców.....	62
Wykres 2.19. Szkolenia pracowników w wieku 50+ a szanse rozwoju firmy w opinii badanych pracodawców (N=500).....	64
Wykres 2.20. Organizacja szkoleń dla pracowników, w których brali udział pracownicy w wieku 50+ (N=500).....	65
Wykres 2.21. Powody braku organizacji szkoleń w firmie pracownikom w wieku 50+ (N=500)	66
Wykres 2.22. Formy dokształcania pracowników w wieku 50+ w badanych firmach.....	67
Wykres 2.23. Terminy odbywania szkoleń pracowników w wieku 50+.....	68
Wykres 2.24. Czy firma w perspektywie 3 lat ma zamiar dokształcać pracowników w wieku 50+?.....	69
Wykres 2.25. Preferowane miejsce prowadzenia szkoleń pracowników w wieku 50+	69
Wykres 3.1. Obszar zamieszkania pracowników w wieku 50+	78
Wykres 3.2. Populacja pracowników według wieku	78
Wykres 3.3. Wykształcenie respondentów	79
Wykres 3.4. Sytuacja rodzinna respondentów	81
Wykres 3.5. Miesięczny dochód netto na członka rodziny	82
Wykres 3.6. Posiadanie prawa jazdy	86
Wykres 3.7. Znajomość języków obcych	87
Wykres 3.8. Umiejętności informatyczne respondentów (w %)	88
Wykres 3.9. Ocena stanu zdrowia	91
Wykres 3.10. Rezygnacja lub ograniczenie pracy z powodu złego stanu zdrowia	93
Wykres 3.11. Typ własności zakładu pracy	94
Wykres 3.12. Wielkość przedsiębiorstwa.....	94
Wykres 3.13. Rodzaj działalności zakładu pracy	95
Wykres 3.14. Rodzaj zajmowanego stanowiska.....	97
Wykres 3.15. Miejsce wykonywania pracy	99
Wykres 3.16. Odległość miejsca zamieszkania od zakładu pracy	99
Wykres 3.17. Przyczyny pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy	102
Wykres 3.18. Możliwość zmiany pracy	107
Wykres 3.19. Łatwość znalezienia pracy	110
Wykres 3.20. Poziom zadowolenia z wykonywanej pracy	112
Wykres 3.21. Zalety obecnie wykonywanej pracy (% wskazań)	115
Wykres 3.22. Zalety obecnie wykonywanej pracy a płeć respondentów (% wskazań)	116

Wykres 3.23. Wady obecnie wykonywanej pracy.....	118
Wykres 3.24. Wady obecnie wykonywanej pracy a płeć respondentów.....	119
Wykres 3.25. Sfery, w jakich praca zawodowa powoduje największe trudności (N=204)	122
Wykres 3.26. Sfery, w jakich praca zawodowa powoduje trudności a płeć respondentów (% wskazań)	123
Wykres 3.27. Czy polityka personalna w firmie uwzględnia problemy związane z godzeniem życia zawodowego z życiem rodzinnym pracowników? (% wskazań)	124
Wykres 3.28. Czy łatwo pracownikowi zwrócić się do kierownika z problemami dotyczącymi godzenia życia rodzinnego z pracą? (% wskazań)	124
Wykres 3.29. Aktualny status emerytalno-rentowy respondentów a płeć respondentów (% wskazań)	125
Wykres 3.30. Zamierzenia w kwestii pracy w momencie nabycia praw do świadczeń emerytalno-rentowych a płeć respondentów (N=321, % wskazań).....	126
Wykres 3.31. Warunki, jakie musiałyby być spełnione, żeby respondenci kontynuowali pracę (% wskazań).....	127
Wykres 3.32. Powody kontynuowania pracy a płeć respondentów (N=79, % wskazań).....	128
Wykres 3.33. Powody zaprzestania aktywności zawodowej w opinii pracowników w wieku 50+ (% wskazań).....	129
Wykres 3.34. Powody zaprzestania aktywności zawodowej w opinii pracowników w wieku 50+ z uwzględnieniem płci (% wskazań).....	130
Wykres 3.35. Powody, dla których pracownicy nie chcą przechodzić na emeryturę a płeć respondentów (% wskazań)	134
Wykres 3.36. Oczekiwane formy wsparcia pracowników w wieku 50+ zachęcające do utrzymania aktywności zawodowej (% wskazań)	136
Wykres 3.37. Udział w doksztalcaniu w ciągu ostatnich trzech lat a płeć respondentów (% wskazań).....	137
Wykres 3.38. Przyczyny braku udziału w doksztalcaniu a płeć respondentów (% wskazań)	138
Wykres 3.39. Formy doksztalcania pracowników w wieku 50+ a płeć respondentów (% wskazań)	139
Wykres 3.40. Terminy doksztalcania pracowników w wieku 50+ (% wskazań) ...	140
Wykres 3.41. Kto zaproponował udział w doksztalcaniu? (% wskazań)	141
Wykres 3.42. Czy aktualnie odczuwa Pan/i potrzebę udziału w doksztalcaniu? (% wskazań)	141

Wykres 3.43. Potrzeba doksztalcania na aktualnie zajmowanym stanowisku a płeć respondentów (% wskazań).....	142
Wykres 3.44. Motywy, jakie skłaniają/skłoniłyby do doksztalcania? (% wskazań)	143
Wykres 3.45. Motywy, jakie skłaniają/skłoniłyby do doksztalcania a płeć respondentów (% wskazań)	144
Wykres 3.46. Preferowany termin odbywania szkoleń (% wskazań).....	145
Wykres 3.47. Preferowana intensywność odbywania szkoleń (% wskazań).....	146
Wykres 3.48. Preferencje odnośnie do osoby prowadzącej szkolenia (% wskazań)	146
Wykres 3.49. Czy istotne jest, żeby osoba szkoląca (trener) był w podobnym wieku? (% wskazań według płci)	147
Wykres 3.50. Czy istotne jest, żeby w grupie szkoleniowej były osoby w podobnym wieku? (% wskazań według płci)	148
Wykres 3.51. Zainteresowanie respondentów szkoleniem młodych pracowników/stażystów, którzy przychodzą do firmy (% wskazań).....	148
Wykres 4.1. Forma pracy w gospodarstwie rolnym	155
Wykres 4.2. Powierzchnia gospodarstwa rolnego	155
Wykres 4.3. Rok rozpoczęcia pracy w gospodarstwie rolnym	157
Wykres 4.4. Wykształcenie respondentów	157
Wykres 4.5. Sytuacja rodzinna respondentów	159
Wykres 4.6. Miesięczny dochód netto na członka rodziny	160
Wykres 4.7. Umiejętności informatyczne respondentów	163
Wykres 4.8. Ocena stanu zdrowia	165
Wykres 4.9. Rezygnacja lub ograniczenie pracy z powodu złego stanu zdrowia ...	166
Wykres 4.10. Zadowolenie z pracy w gospodarstwie rolnym	167
Wykres 4.11. Możliwość zmiany obecnie wykonywanej pracy na inną	171
Wykres 4.12. Łatwość znalezienia pracy poza rolnictwem	173
Wykres 4.13. Przyczyny odejścia z rolnictwa	177
Wykres 4.14. Przyczyny kontynuacji pracy w gospodarstwie rolnym	180
Wykres 4.15. Czynniki skłaniające do podjęcia pracy poza rolnictwem	183
Wykres 4.16. Bariery podejmowania pracy poza rolnictwem	186
Wykres 4.17. Rok przejścia na emeryturę	188
Wykres 4.18. Nabycie prawa emerytalnego a podjęcie decyzji o przejściu na emeryturę	189
Wykres 4.19. Moment przejścia na emeryturę	191
Wykres 4.20. Zainteresowanie prowadzeniem działalności gospodarczej	192
Wykres 4.21. Zainteresowanie określoną formą pracy w agroturystyce	195

Wykres 4.22. Warunki prowadzenia działalności gospodarczej związanej z agroturystyką	198
Wykres 4.23. Powody nieskorzystania z oferty pracy w usługach agroturystycznych.....	204

INFORMACJA O AUTORACH

Mgr Marta Juchnicka	Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Białymstoku, Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr
Dr Magdalena Klimczuk	Wyższa Szkoła Administracji Publicznej w Białymstoku
Mgr Maciej Muczyński	Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku
Dr Cecylia Sadowska-Snarska	Uniwersytet w Białymstoku, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku



Innowacje 50+. Program testowania i wdrażania nowych metod utrzymania aktywności zawodowej pracowników po 50. roku życia

Projekt "INNOWACJE 50+. Program testowania i wdrażania innowacyjnych metod utrzymania aktywności zawodowej pracowników po 50. roku życia" koncentruje się na wypracowaniu i wdrożeniu w praktykę społeczną na terenie województwa podlaskiego innowacyjnych rozwiązań utrzymania aktywności zawodowej osób po 50. roku życia. Do problematyki aktywności zawodowej osób po 50. roku życia projekt podchodzi kompleksowo uwzględniając następujące obszary problemowe:

- Problem utrzymania aktywności zawodowej Kobiet po 50. roku życia.
- Problem utrzymania aktywności zawodowej osób po 50. roku życia zamieszkujących obszary wiejskie.
- Problem utrzymania aktywności zawodowej pracowników po 50. roku życia zatrudnionych w sektorze MŚP.



Lider Projektu



Partner Projektu



Partner Projektu



Partner Zagraniczny Projektu

Biurowo Projektu: Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku
15-732 Białystok, ul. Choroszczańska 31, tel./fax. +48 85 652 50 62

www.pracujemy50plus.pl